

Aula 11 - Somente PDF

*Ministério do Trabalho (Auditor Fiscal do
Trabalho - AFT) Direitos Humanos - 2023
(Pré-Edital)*

Autor:
Ricardo Torques

24 de Março de 2023

Sumário

Convenção 111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.....	3
1 - Noções Fundamentais	3
2 - Texto da Convenção nº 111 da OIT	4
3 - Contextualização - Portaria MTE nº 1.927/2014	10
Convenções nº 138 e 182 – Trabalho Infantil	12
1 - Histórico	12
1.1 - Internacional.....	12
1.2 - Nacional.....	13
2 - Convenção nº 138 da OIT.....	13
3 - Recomendação nº 146 da OIT.....	25
3.1 - Contextualização - Idade Mínima para Admissão no Emprego e a Emenda Constitucional nº 59/2009	31
4 - Convenção nº 182 da OIT.....	32
4.1 - Recomendação nº 190 da OIT	39
5 - Trabalho Infantil e o Ordenamento Jurídico Brasileiro	45
5.1 - Trabalho Infantojuvenil.....	45
5.2 - Proibições ao trabalho do menor	46
5.3 - Deveres dos responsáveis	48
5.4 - Deveres dos empregadores	48
5.5 - Dever das autoridades	49
5.6 - Doutrina da proteção integral da criança e do adolescente	49
6 - Contextualização - Lista TIP.....	50
Convenção 132 – Férias Anuais Remuneradas.....	52



1 - Noções Fundamentais	52
2 - Convenção nº 132 da OIT.....	53
3 - Contextualização – Férias: Convenção nº 132 da OIT versus Legislação Nacional.....	61
Convenção 154 – Incentivo à Negociação Coletiva	63
1 - Noções Fundamentais	63
2 - Convenção nº 154 da OIT.....	64
Convenção 158 – Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador.....	69
Resumo	78
Convenção 111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão	78
Convenções nº 138 e 182 – Trabalho Infantil.....	79
Convenção 132 – Férias Anuais Remuneradas	87
Convenção 154 – Incentivo à Negociação Coletiva.....	89
Convenção 158 – Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador	90
Questões Comentadas	90
Lista de Questões	100
Gabarito.....	102



CONVENÇÕES ESPECÍFICAS DA OIT (PARTE 02)

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Em sequência aos nossos estudos, em nossa 11ª aula, analisaremos 6 Convenções da OIT. São Convenções tranquilas, de fácil assimilação.

Vejamos quais serão os documentos internacionais a serem tratados.

Convenção 111 –
Discriminação em Matéria de
Emprego e Profissão

Convenção 182 – Proibição
das Piores Formas de
Trabalho Infantil e a Ação
Imediata para sua Eliminação

Convenção 138 – Idade
Mínima de Admissão ao
Emprego

Convenção 132 – Férias
Anuais Remuneradas

Convenção 154 – Incentivo à
Negociação Coletiva

Convenção 158 – Término da
Relação de Trabalho por
Iniciativa do Empregador

Boa aula a todos!

CONVENÇÃO 111 – DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO

1 - Noções Fundamentais

A Convenção 111 foi promulgada em nosso ordenamento interno pelo Decreto nº 62.150/1968 após aprovação pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 104/1964.

A Convenção nº 111 da OIT consagrou o **princípio da não discriminação**. Desse modo, toda e qualquer discriminação, exclusão ou preferência por razões de sexo, de raça, de cor da pele, de opiniões políticas ou de origem nacional ou social que abalem a igualdade perante o Direito do Trabalho são vedadas.

Veda-se não apenas a discriminação na obtenção do emprego. Aqueles que já adquiram um posto de trabalho não podem ser discriminados durante a prestação dos serviços.





Logo, para a nossa prova é fundamental que saibamos:

A CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT CONSAGRA O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO AO VEDAR CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS QUE POSSAM ABALAR AS OPORTUNIDADES DE TRABALHO OU O TRATAMENTO NO TRABALHO POR RAZÕES DE SEXO, DE COR, DE RELIGIÃO, DE OPINIÃO POLÍTICA OU DE ORIGEM NACIONAL OU SOCIAL.

Logo:

- **VEDA-SE** A DISCRIMINAÇÃO:
 - *para* obtenção do emprego; e
 - *no* exercício das respectivas funções.

Evidentemente que *qualificações técnicas exigidas para o exercício de determinadas funções não são vedadas*. Por exemplo, a exigência de curso superior para o exercício de atividades jurídicas ou médicas não constitui discriminação quanto às oportunidades no mercado de trabalho. O que não se permite é que, entre advogados, existam discriminações para obtenção do posto de trabalho ou no exercício de suas respectivas funções.

Para a garantia do patamar civilizatório de igualdade, a Convenção exige dos Estados-partes uma **postura ativa**, o que condiz com a natureza dos direitos trabalhistas, direitos humanos de cunho prestacional. Em razão disso, deve o Estado agir juntamente com as entidades coletivas de Direito do Trabalho com vistas à eliminação da discriminação no Direito do Trabalho, além de promulgar leis, de adotar programas e de implementar políticas públicas. No âmbito internacional, paralelamente, o Estado deverá encaminhar relatórios informando o tratamento efetivo conferido ao assunto no âmbito interno.

Essas são as principais informações relativas à Convenção. Em seguida trazemos a íntegra do documento. É fundamental ler atentamente os primeiros dispositivos, que trazem a análise do que vimos acima. Quanto aos demais dispositivos, uma rápida leitura é mais do que suficiente.

Ao contrário do que fizemos nas demais aulas, as Convenções da OT serão tratadas na íntegra, em aula, devido à importância para o concurso.

2 - Texto da Convenção nº 111 da OIT

Convenção concernente à **discriminação em matéria de emprego e profissão**.



A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, em sua quadragésima-segunda sessão;

Após ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional;

CONSIDERANDO que a declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;

CONSIDERANDO, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a convenção abaixo transcrita que será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.

ARTIGO 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo "**discriminação**" compreende:

a) Toda **distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, côr, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social**, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em **qualificações** exigidas **para um determinado emprego não são consideradas como discriminação**.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.





Do dispositivo inicial da Convenção é importante fixarmos que a expressão **discriminação no mercado de trabalho** envolve qualquer forma de distinção, de exclusão ou de preferência fundadas em razão da raça, da cor, de sexo, de religião, de opinião política, de ascendência nacional ou de origem social que possua implicações na prestação pessoal de serviços.

Ademais, desde logo, preocupam-se os convencionados em excluir do conceito acima eventuais distinções em razão da qualificação para determinadas profissões.

Antes de seguirmos em frente com os demais dispositivos da Convenção, vejamos uma questão.



(Inédita - 2017) Com relação à Convenção 111 da OIT, julgue o item seguinte:

Eventuais distinções, exclusões ou preferências ainda que fundadas em qualificações exigidas para o exercício de determinado emprego ou profissão são consideradas como discriminação.

Comentário

Está incorreta a assertiva. Se você retornar à leitura do artigo 1º, item 2, acima, verá que distinções fundamentadas em qualificações são admissíveis, não se enquadrando como discriminação.

Vejamos, na sequência, art. 2º:

ARTIGO 2º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor **compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover**, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, **a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão**, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

ARTIGO 3º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor **deve**, por métodos adequados às circunstâncias e os usos nacionais:



- a) Esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e Trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;
- b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;
- c) Revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política.
- d) Seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;
- e) Assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;
- f) Indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidades com esta política e os resultados obtidos.

Como comumente é verificado em normas de segunda dimensão, o art. 2º da Convenção impõe um dever ao Estado signatário da Convenção, qual seja, a implementação de **políticas públicas voltadas à eliminação da discriminação no trabalho**.

Para consecução desse objetivo, o art. 3º, da Convenção 111, sugere algumas práticas, entre elas:

procurar a colaboração com organizações coletivas de empregados, empregadores e trabalhadores

promulgação de leis

elaboração de programas

revogação de leis contrárias

seguir e garantir o cumprimento das políticas públicas implementadas

indicar, nos relatórios anuais, como está sendo cumprido o teor da convenção

ARTIGO 4º

NÃO SÃO consideradas como discriminação qualquer **medidas tomadas em relação a uma pessoa** que, individualmente, seja **objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado** ou cuja **atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional**.



ARTIGO 5º

1. **As medidas especiais de proteção ou de assistência** previstas em outras convenções ou recomendações adotada pela Conferência Internacional do Trabalho **não são consideradas como discriminação.**

Esse artigo consagra o princípio da igualdade em sua forma mais exata, a igualdade material. Assim, medidas positivas e protetivas que visem a evitar a discriminação não serão consideradas discriminatórias em si mesmas, uma vez que tem como objetivo igualar situações de desigualdade.

Assim:

OS IGUAIS SERÃO TRATADOS COMO IGUAIS E OS DESIGUAIS SERÃO TRATADOS DE FORMA DESIGUAL, NA MEDIDA DE SUA DESIGUALDADE.

2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas às organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

ARTIGO 6º

Qualquer membro que ratificar a presente convenção compromete-se a aplicá-la aos territórios não metropolitanos, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

ARTIGO 7º

As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

ARTIGO 8º

1. A presente convenção somente vinculará Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada pelo Diretor-Geral.
2. A convenção entrará em vigor doze meses após registradas pelo Diretor-Geral as ratificações de dois dos Membros.
3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor, para cada Membros, doze meses após a data do registro da respectiva ratificação.



ARTIGO 9º

1. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente convenção pode denunciá-la no término de um período de dez anos após a data da entrada em vigor inicial da convenção por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado.

A denúncia só produzirá efeito um ano após ter sido registrada.

2. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente convenção que, no prazo de um ano, depois de expirado o período de dez anos mencionados no parágrafo anterior, e que não fizer uso da faculdade de denuncia prevista no presente artigo, ficará vinculado por um novo período de dez anos, e, em seguida, poderá denunciar a presente convenção no término de cada período de dez anos, observadas as condições estabelecidas no presente artigo.

ARTIGO 10

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de tôdas as ratificações e denúncias que lhe fôrem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada o Diretor-Geral chamará a atenção para a data em que a presente convenção entrará em vigor.

ARTIGO 11

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretario-Geral das Nações Unidas para efeitos de registro de acordo com o artigo 102º da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações e todos os atos de denúncia, que tiver registrado, nos termos dos artigos precedentes.

ARTIGO 12

Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará a Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

ARTIGO 13

No caso de a Conferência adotar uma nova convenção que implique em revisão total ou parcial da presente convenção e salvo disposição em contrário da nova convenção:

A ratificação da nova convenção de revisão por um Membro implicará ipso jure a denúncia imediata da presente convenção, não obstante o disposto no artigo 9º, e sob reserva de que a nova convenção de revisão tenha entrada em vigor;



A partir da data da entrada em vigor da nova convenção, a presente convenção deixa de estar aberta à ratificação dos Membros.

A presente convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado, e que não ratificarem a convenção de revisão.

ARTIGO 14

As versões francesa e inglesa do texto da presente convenção fazem igualmente fé.

O texto que precede é o texto autêntico da convenção devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em sua quadragésima-segunda sessão, que se reuniu em Genebra e que foi encerrada a 26 de junho de 1958.

Em fé do que, assinaram a 5 de julho de 1958.

3 - Contextualização - Portaria MTE nº 1.927/2014

Em dezembro de 2014, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria MTE nº 1.927/2014 na qual fixou *orientações para o combate à discriminação de pessoas portadoras do vírus HIV nas relações de trabalho*.

O documento regulamentar explicita que exigir dos candidatos a uma vaga de emprego a realização de testes de HIV ou de AIDS constitui violação à dignidade de tais trabalhadores, porque imputa uma discriminação vedada nacional e internacionalmente.

O portador de tais mazelas não pode ser discriminado ao procurar emprego em razão de tais condições, além disso, caso a empresa tenha conhecimento da situação por intermédio de exames periódicos, deverá portar-se com discrição e confidencialidade, sem impingir, ainda, qualquer sofrimento ao trabalhador acometido pelas doenças.

Entre outros fundamentos, a Convenção nº 111 da OIT foi utilizada para justificar a edição da Portaria. Não vamos aqui analisar a íntegra do documento regulamentar, mas apenas as principais regras.

De acordo com a art. 2º, da Portaria nº 1.927/2014¹, veda-se qualquer discriminação às pessoas que possuem HIV ou AIDS nas relações de trabalho, sejam elas antes da contratação, durante ou após o fim do contrato de trabalho:

Art. 2º Esta norma abrange:

a) todos os trabalhadores que atuem sob todas as formas ou modalidades, e em todos os locais de trabalho, incluindo:

¹ Íntegra da Portaria nº 1.927/2014 pode ser acessada em: <http://goo.gl/ee39wf>, acesso em 13.01.2015.



- I - as pessoas que exercem qualquer emprego ou ocupação;
 - II - as pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes;
 - III - os voluntários;
 - IV - as pessoas que estão à procura de um emprego e os candidatos a um emprego; e
 - V - os trabalhadores despedidos e suspensos do trabalho;
- b) todos os setores da atividade econômica, incluindo os setores privado e público e as economias formal e informal; e
- (c) as forças armadas e os serviços uniformizados.

Vejamos, ainda, os princípios que orientam as ações voltadas contra a discriminação por tais doenças no mundo do trabalho:

Art. 3º Os seguintes princípios gerais devem aplicar-se a todas as ações relativas ao HIV e à Aids no mundo do trabalho:

- a) a **resposta ao HIV e à Aids deve ser reconhecida como uma contribuição para a concretização dos direitos humanos, das liberdades fundamentais e da igualdade de gênero para todos**, incluindo os trabalhadores, suas famílias e dependentes;
- b) o HIV e a Aids devem ser reconhecidos e tratados como uma questão que afeta o local de trabalho, a ser incluída entre os elementos essenciais da resposta nacional para a pandemia, com plena participação das organizações de empregadores e de trabalhadores;
- c) **não pode haver discriminação ou estigmatização dos trabalhadores**, em particular as pessoas que buscam e as que se candidatam a um emprego, em razão do seu estado sorológico relativo ao HIV, real ou suposto, ou do fato de pertencerem a regiões do mundo ou a segmentos da população considerados sob maior risco ou maior vulnerabilidade à infecção pelo HIV;
- d) a prevenção de todos os meios de transmissão do HIV deve ser uma prioridade fundamental;
- e) os trabalhadores, suas famílias e seus dependentes necessitam ter acesso a serviços de prevenção, tratamento, atenção e apoio em relação a HIV e Aids, e o local de trabalho deve desempenhar um papel relevante na facilitação do acesso a esses serviços;
- f) a participação dos trabalhadores e o seu envolvimento na concepção, implementação e avaliação dos programas nacionais sobre o local de trabalho devem ser reconhecidos e reforçados;



- g) os trabalhadores devem beneficiar-se de programas de prevenção do risco específico de transmissão pelo HIV no trabalho e de outras doenças transmissíveis associadas, como a tuberculose;
- h) os trabalhadores, suas famílias e seus dependentes devem gozar de proteção da sua privacidade, incluindo a confidencialidade relacionada ao HIV e à Aids, em particular no que diz respeito ao seu próprio estado sorológico para o HIV;
- i) nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar o teste de HIV ou revelar seu estado sorológico para o HIV;
- j) as medidas relativas ao HIV e à Aids no mundo do trabalho integram todas as políticas relacionadas ao trabalho;
- k) proteção dos trabalhadores em ocupações particularmente expostas ao risco de transmissão do HIV.

Para a garantia desses princípios, por intermédio da Portaria foi instituída a **Comissão Participativa de Prevenção do HIV e Aids no Mundo do Trabalho - "CPPT - Aids"**, que tem por objetivo desenvolver esforços para reforçar as políticas e os programas nacionais relativos ao HIV e à Aids e o mundo do trabalho, inclusive no que se refere à segurança e à saúde no trabalho, ao combate à discriminação e à promoção do trabalho decente, bem como verificar o cumprimento dessa norma.

CONVENÇÕES Nº 138 E 182 – TRABALHO INFANTIL

Neste tópico vamos tratar da Convenção nº 138 e da Recomendação nº 146 da OIT. Ambas se referem à idade mínima para admissão no emprego. A Convenção nº 182 da OIT, juntamente com a Recomendação nº 190, disciplinam as piores formas de trabalho infantil.

Estruturaremos nosso estudo em três partes. Num primeiro momento, veremos um breve histórico da preocupação com o trabalho prestado por crianças e adolescentes. Adiante, analisaremos ambas as convenções e a recomendação supramencionada. E, finalmente, vamos tratar de forma objetiva e ilustrativa sobre o tratamento conferido pelo nosso ordenamento jurídico à temática que envolve o trabalho de crianças e adolescentes em nosso país.

1 - Histórico

1.1 - Internacional

Durante a Revolução Industrial (século XIX), houve forte exploração do trabalho infantil, realizado em péssimas condições e com prejuízos ao desenvolvimento físico e psicológico da pessoa (jornadas extenuantes, não observância de normas de SST, salários inferiores aos pagos aos adultos).

Em reação a essa situação surgiram as seguintes medidas:



EM 1802, NA INGLATERRA:

↳ redução da jornada do menor para 12 horas diárias;

↳ vedação do trabalho a menores de 9 anos.

EM 1813, NA FRANÇA:

↳ Vedação do trabalho de menores em minas.

EM 1841, NA FRANÇA:

↳ Vedação do trabalho a menores de 8 anos;

↳ Jornada de 8 horas diárias para menores de 12 anos.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa, essas primeiras normas protetivas assemelhavam-se às regras de proteção ao trabalho da mulher.

1.2 - Nacional

Até a Constituição de 1988 houve diversas normas que, em síntese, se preocupavam com a limitação da idade mínima para o trabalho, da jornada do trabalho de menores e com algumas proteções relacionadas à saúde e segurança de tais trabalhadores.

2 - Convenção nº 138 da OIT

A Convenção 138 foi aprovada pelo Congresso Nacional por intermédio do Decreto Legislativo nº 179/1999 e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 4.134/2002.

A presente Convenção, juntamente com a Convenção 182, representam a consolidação de um comprometimento nacional com a efetiva erradicação do trabalho infantil.

O Min. Pedro Paulo Manus, no TST-AIRR-1001/1999-007-15-40.2, discorre:

Os padrões internacionais vigentes indicam que o trabalho precoce consolida e reproduz a miséria, inviabilizando que a criança e o adolescente suplantem suas deficiências estruturais através do estudo.

O **objetivo** da Convenção é impingir o dever de os Estados adotarem políticas públicas voltadas para a abolição do trabalho infantil, com elevação das idades mínimas para a admissão no emprego.

Em razão dessa Convenção, nosso legislador fixou o patamar de 16 anos como o mínimo para admissão no emprego, como se depreende do art. 2º, do Decreto nº 4.134, que segue os patamares constitucionais estabelecidos.



Art. 2º Para os efeitos do art. 2º, item 1, da Convenção, fica estabelecido que a idade mínima para admissão a emprego ou trabalho é de dezesesseis anos.

Nesse contexto, vejamos inicialmente o texto da referida Convenção, com destaque para as principais informações. Em seguida, analisaremos o teor da Recomendação 146, bem como alguns assuntos importantes que se relacionam com o texto convencionado.

Convenção sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida em 6 de junho de 1973, em sua quinquagésima oitava reunião;

Tendo decidido adotar diversas propostas relativas à idade mínima para admissão a emprego, tema que constitui o quarto ponto da agenda da reunião;

Considerando os dispositivos das seguintes Convenções:

Convenção sobre a idade mínima (indústria), de 1919;

Convenção sobre a idade mínima (trabalho marítimo), de 1920;

Convenção sobre a idade mínima (agricultura), de 1921;

Convenção sobre a idade mínima (estivadores e foguistas), de 1921;

Convenção sobre a idade mínima (emprego não-industrial), de 1932;

Convenção (revista) sobre a idade mínima (trabalho marítimo), de 1936;

Convenção (revista) sobre a idade mínima (indústria), de 1937;

Convenção (revista) sobre a idade mínima (emprego não-industrial), de 1937;

Convenção sobre a idade mínima (pescadores), de 1959, e a

Convenção sobre a idade mínima (trabalho subterrâneo), de 1965;

Considerando ter chegado o momento de adotar um instrumento geral sobre a matéria, que substitua gradualmente os atuais instrumentos, aplicáveis a limitados setores econômicos, com vistas à total abolição do trabalho infantil;

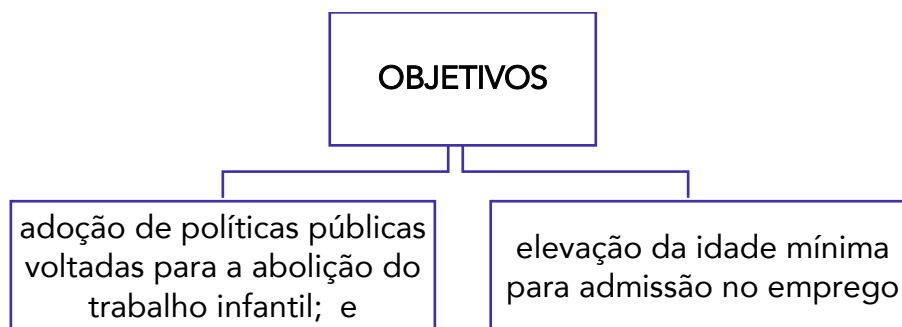
Tendo determinado que essas propostas tomem a forma de uma convenção internacional, adota, no dia vinte e seis de junho de mil novecentos e setenta e três, a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973:



Artigo 1º

Todo País-Membro em que vigore esta Convenção, compromete-se a seguir uma **política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do adolescente.**

O art. 1º discorre sobre os objetivos da Convenção 138.



Vejamos como a temática poderia ser explorada em provas de concurso:



(Inédita - 2017) De acordo com a Convenção 138 da OIT, assinale a alternativa que retrata os objetivos do documento internacional:

- a) incitar a adoção de políticas públicas voltadas para a abolição do trabalho infantil e a elevação da idade mínima para admissão no emprego.
- b) impor penalidades aos Estados-membros que descumprirem as normas de idade mínima para a admissão no emprego.
- c) adotar políticas públicas voltadas para a iniciação de adolescentes e crianças no mercado de trabalho, em condições salubres e dignatórias.
- d) orientar os Estados-partes a adotar políticas públicas educacionais a fim de evitar a contratação de crianças menores de 9 anos para trabalhar na indústria.
- e) adotar políticas públicas voltadas para a abolição do trabalho infantil e para a redução da idade mínima para admissão no emprego.

Comentários

Conforme o que vimos acima, a Convenção 138 da OIT teve por objetivo incitar os Estados-partes a adotarem políticas públicas para a erradicação do trabalho infantil, bem como para a elevação da idade mínima para a admissão no emprego.



Portanto, é correta a **alternativa A**.

“Artigo 2º

1. **Todo Membro** que ratificar esta Convenção **especificará**, em declaração anexa à ratificação, **uma idade mínima para admissão a emprego ou trabalho em seu território e nos meios de transporte registrados em seu território**; ressalvado o disposto nos Artigos 4º e 8º desta Convenção, nenhuma pessoa com idade inferior a essa idade será admitida a emprego ou trabalho em qualquer ocupação.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção poderá notificar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, por declarações subsequentes, que estabelece uma idade mínima superior à anteriormente definida.

3. **A idade mínima fixada nos termos do parágrafo 1º deste Artigo não será inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos.**

4. Não obstante o disposto no Parágrafo 3º deste Artigo, **o País-membro, cuja economia e condições do ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá**, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, **definir, inicialmente, uma idade mínima de quatorze anos.**

5. Todo País-membro que definir uma idade mínima de quatorze anos, de conformidade com o disposto no parágrafo anterior, incluirá em seus relatórios a serem apresentados sobre a aplicação desta Convenção, nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, declaração:

a) de que subsistem os motivos dessa providência ou

b) de que renuncia ao direito de se valer da disposição em questão a partir de uma determinada data”.

Vejamos como o assunto poderá ser explorado em provas:

(Inédita - 2017) Segundo o que dispõe a Convenção 138 da OIT, avalie a assertiva abaixo:

A idade mínima para admissão no emprego não será inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos.

Comentários

Nos termos do art. 2º, §3º, acima citado, conclui-se que a assertiva está **correta**.

Do art. 2º podemos extrair o seguinte esquema:

CADA PAÍS DEVERÁ FIXAR UMA IDADE MÍNIMA PARA ADMISSÃO NO EMPREGO, SEGUNDO SUAS PARTICULARIDADES. DE TODO MODO, A OIT IMPÕE DOIS REQUISITOS

idade mínima não inferior à idade para conclusão do ensino obrigatório

idade mínima inferior a 15 anos

excepcionalmente poderá ser 14 anos quando o país não estiver suficientemente desenvolvido



Na hipótese excepcional de se adotar 14 anos como idade mínima para admissão no emprego, deve-se observar:

- ⇒ *O dever de informar, por intermédio dos relatórios anuais enviados a OIT, o motivo pelo qual foi adotada o limite precarizador; e*
- ⇒ *A adoção de uma data limite para a adoção da regra geral de 15 anos de idade.*

Artigo 3º

1. **Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que**, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, **possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do adolescente.**
2. Serão definidos por lei ou regulamentos nacionais ou pela autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, as categorias de emprego ou trabalho às quais se aplica o parágrafo 1 deste Artigo.
3. Não obstante o disposto no parágrafo 1 deste Artigo, a lei ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente poderá, após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, autorizar emprego ou trabalho a partir da idade de dezesseis anos, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes envolvidos e lhes seja proporcionada instrução ou treinamento adequado e específico no setor da atividade pertinente.



Esse dispositivo remete à Lista TIP, editada pelo Decreto nº 6.481/2008, que será estudada adiante. De todo modo, devemos saber que há um rol de atividades laborativas que serão vedadas aos menores de 18 anos. Devemos saber também, de acordo com o referido Decreto, que é possível a prestação de serviços pelo maior de 16 anos, excepcionalmente em duas circunstâncias, quais sejam: em caso de autorização do MTE ou na hipótese de parecer técnico circunstanciado, dando conta de que a atividade prestada, embora inserta na Lista TIP, em razão da organização da empresa, medidas de saúde e segurança adotadas, não expõe o adolescente a risco.

Artigo 4º

1. A autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, na medida do necessário, excluir da aplicação desta Convenção um limitado número de categorias de emprego ou trabalho a respeito das quais se levantarem reais e especiais problemas de aplicação.



2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção arrolará em seu primeiro relatório sobre sua aplicação, a ser submetido nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, todas as categorias que possam ter sido excluídas de conformidade com o parágrafo 1 deste Artigo, dando as razões dessa exclusão, e indicará, nos relatórios subseqüentes, a situação de sua lei e prática com referência às categorias excluídas e a medida em que foi dado ou se pretende dar efeito à Convenção com relação a essas categorias.

3. Não será excluído do alcance da Convenção, de conformidade com este Artigo, emprego ou trabalho protegido pelo Artigo 3 desta Convenção.

Artigo 5º

1. O País-membro, cuja **economia e condições administrativas não estiverem suficientemente desenvolvidas**, poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, se as houver, limitar inicialmente o alcance de aplicação desta Convenção.

2. Todo País-membro que se servir do disposto no parágrafo 1 deste Artigo especificará, em declaração anexa à sua ratificação, os setores de atividade econômica ou tipos de empreendimentos aos quais aplicará os dispositivos da Convenção.

3. Os dispositivos desta Convenção serão aplicáveis, **no mínimo**, a: mineração e pedreira; indústria manufatureira; construção; eletricidade, água e gás; serviços sanitários; transporte, armazenamento e comunicações; plantações e outros empreendimentos agrícolas de fins comerciais, excluindo, porém, propriedades familiares e de pequeno porte que produzam para o consumo local e não empreguem regularmente mão-de-obra remunerada.

4. Todo País-membro que tiver limitado o alcance de aplicação desta Convenção, nos termos deste Artigo:

a) indicará em seus relatórios, nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a situação geral com relação ao emprego ou trabalho de adolescentes e crianças nos setores de atividade excluídos do alcance de aplicação desta Convenção e todo progresso que tenha sido feito no sentido de uma aplicação mais ampla de seus dispositivos;

b) poderá, em qualquer tempo, estender formalmente o alcance de aplicação com uma declaração encaminhada ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

O art. 5º bem demonstra o caráter progressivo dos direitos de segunda dimensão, entre os quais inserem-se os direitos trabalhistas. Estabelece-se que é possível limitar a aplicação das normas protetivas do trabalho a crianças e adolescentes por questões administrativas e econômicas do país.





De certo modo, o dispositivo remete-se ao eterno embate entre autonomia privada e garantias às prerrogativas sociais. Ora vemos a atuação internacional no sentido de defesa e concretização de tais direitos, ora vemos as organizações internacionais precarizando direitos humanos em prol do desenvolvimento econômico. O dispositivo sob análise bem retrata uma hipótese em que prevalece o capital frente ao social.

De todo modo, o OIT cuidou de limitar a possibilidade de precarização de duas formas:

- 1) Exigiu que o Estado indique os setores de atividade econômica e tipos de empreendimentos que poderão deixar de aplicar as normas constantes da Convenção 138; e
- 2) Estabeleceu um rol de atividades que não poderão ser flexibilizadas.

É importantíssimo a memorização dessas atividades.

ATIVIDADES QUE NÃO PODERÃO SER FLEXIBILIZADAS

- mineração e pedreira;
- indústria manufatureira;
- construção;
- eletricidade, água e gás;
- serviços sanitários;
- transporte, armazenamento e comunicações;
- plantações e outros empreendimentos agrícolas de fins comerciais, excluindo, porém, propriedades familiares e de pequeno porte que produzam para o consumo local e não empreguem regularmente mão de obra remunerada.

Por fim, registre-se que a restrição temporária será controlada pela OIT por intermédio dos relatórios, mecanismo de fiscalização do cumprimento das obrigações assumidas perante a OIT. Em razão disso, os países membros deverão informar em seu relatório:

- ⇒ A situação geral das atividades excluídas temporariamente da aplicação da Convenção; e
- ⇒ Os progressos obtidos.

Artigo 6º

Esta Convenção **NÃO** se aplicará a trabalho feito por crianças e adolescentes em escolas de educação vocacional ou técnica ou em outras instituições de treinamento em geral ou a trabalho feito por pessoas de no mínimo quatorze anos de idade em empresas em que esse trabalho for executado dentro das condições prescritas pela autoridade



competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, onde as houver, e constituir parte integrante de:

- a) **curso de educação ou treinamento** pelo qual é principal responsável uma escola ou instituição de treinamento;
- b) **programa de treinamento** principalmente ou inteiramente executado em uma empresa, que tenha sido aprovado pela autoridade competente, ou
- c) **programa de orientação vocacional** para facilitar a escolha de uma profissão ou de um tipo de treinamento.



Desse dispositivo extrai-se que a ***Convenção 138 não se aplica à aprendizagem.***

Artigo 7º

1. As leis ou regulamentos nacionais poderão **permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre treze e quinze anos em serviços leves que:**

- a) não prejudiquem sua saúde ou desenvolvimento, e
- b) não prejudiquem sua frequência escolar, sua participação em programas de orientação vocacional ou de treinamento aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.

2. As leis ou regulamentos nacionais poderão também permitir o emprego ou trabalho a pessoas com, no mínimo, quinze anos de idade e que não tenham ainda concluído a escolarização obrigatória em trabalho que preencher os requisitos estabelecidos nas alíneas a) e b) do parágrafo 1º deste Artigo.

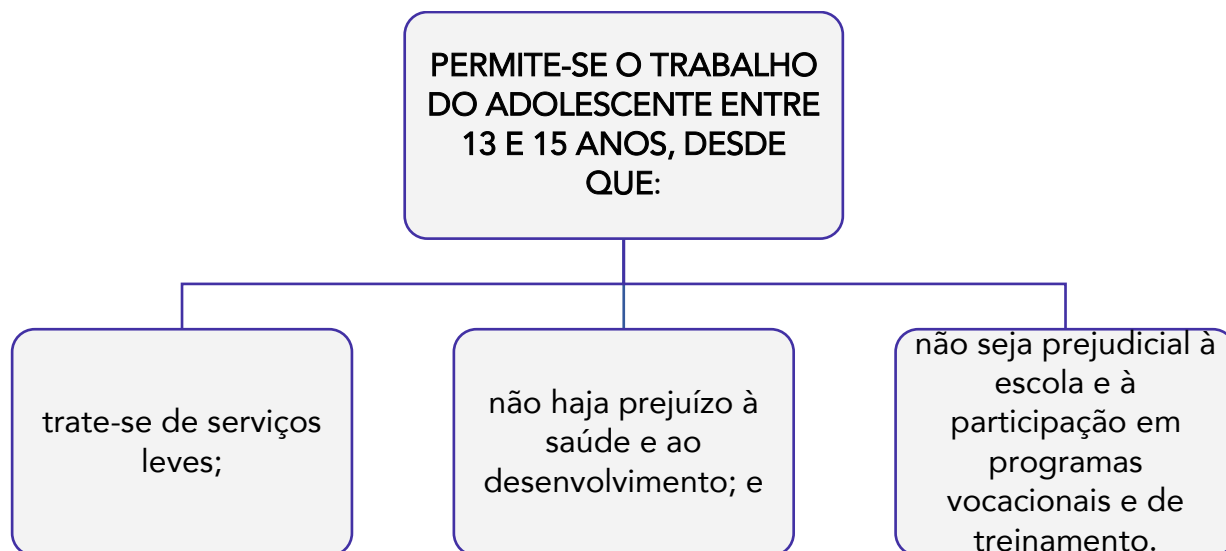
3. A autoridade competente definirá as atividades em que o emprego ou trabalho poderá ser permitido nos termos dos parágrafos 1º e 2º deste Artigo e estabelecerá o número de horas e as condições em que esse emprego ou trabalho pode ser desempenhado.

4. Não obstante o disposto nos parágrafos 1º e 2º deste Artigo, o País-membro que se tiver servido das disposições do parágrafo 4º do Artigo 2º poderá, enquanto continuar assim procedendo, substituir as idades de treze e quinze anos pelas idades de doze e



quatorze anos e a idade de quinze anos pela idade de quatorze anos dos respectivos Parágrafos 1º e 2º deste Artigo.

O disposto acima traz regra flexibilizadora a fim de permitir o trabalho de adolescentes entre os 13 e 15 anos em condições específicas.



Artigo 8º

1. A autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho provida no Artigo 2º desta Convenção, para finalidades como a **participação em representações artísticas**.

2. Licenças dessa natureza **limitarão o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido**.

Esse dispositivo é importante à medida que cria uma exceção às atividades de representação artística, que poderá não observar os limites de idade para admissão no emprego, desde que sejam observados os seguintes requisitos:

1. Licença concedida individualmente;
2. Limitação do número de horas de atividade prestada; e
3. Condições de trabalho permitidas.

Artigo 9º

1. A autoridade competente tomará todas as medidas necessárias, inclusive a instituição de sanções apropriadas, para garantir a efetiva vigência dos dispositivos desta Convenção.



2. As leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente designarão as pessoas responsáveis pelo cumprimento dos dispositivos que colocam em vigor a Convenção.

3. As leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente prescreverão os registros ou outros documentos que devem ser mantidos e postos à disposição pelo empregador; esses registros ou documentos conterão nome, idade ou data de nascimento, devidamente autenticados sempre que possível, das pessoas que empregam ou que trabalham para ele e tenham menos de dezoito anos de idade.

Artigo 10

1. Esta Convenção revê, nos termos estabelecidos neste Artigo, a Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919; a Convenção sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920; a Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921; a Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921; a Convenção sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1932; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937; a Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965.

2. A entrada em vigor desta Convenção não priva de ratificações ulteriores as seguintes convenções: Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria) de 1937; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937; a Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965.

3. A Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919; a Convenção (revista), sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920; a Convenção sobre a Idade Mínima, (Agricultura), de 1921 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921, não estarão mais sujeitas a ratificações ulteriores quando todos seus participantes assim estiverem de acordo pela ratificação desta Convenção ou por declaração enviada ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

4. Quando as obrigações desta Convenção forem aceitas -

a) por um País-membro que faça parte da Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937, e que tenha fixado uma idade mínima de admissão ao emprego não inferior a quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata daquela Convenção;

b) com referência ao emprego não-industrial, conforme definido na Convenção sobre Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1932, por um País-membro que faça parte dessa Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da referida Convenção;

c) com referência ao emprego não industrial, conforme definido na Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não Industrial), de 1937, por um País-



membro que faça parte dessa Convenção e for fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos nos termos do Artigo 2º desta Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata daquela Convenção;

d) com referência ao emprego marítimo, por um País-membro que faça parte da Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936, e for fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, ou País-membro definir que o Artigo 3º desta Convenção aplica-se ao emprego marítimo, isso implicará ipso jure a denúncia imediata daquela Convenção;

e) com referência ao emprego em pesca marítima, por um País-membro que faça parte da Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959 e for especificada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, ou o País-membro especificar que o Artigo 3º desta Convenção aplica-se ao emprego em pesca marítima, isso implicará ipso jure a denúncia imediata daquela Convenção;

f) por um País-membro que for parte da Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965 e for especificada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, ou o País-membro estabelecer que essa idade aplica-se a emprego subterrâneo em minas, por força do Artigo 3º desta Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata daquela Convenção, a partir do momento em que esta Convenção entrar em vigor.

5. A aceitação das obrigações desta Convenção -

a) implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919, de conformidade com seu Artigo 12;

b) com referência à agricultura, implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919, de conformidade com seu Artigo 12;

c) com referência ao emprego marítimo, implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920, de conformidade com seu Artigo 10, e da Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921, de conformidade com seu Artigo 12, a partir do momento em que esta Convenção entrar em vigor.

Artigo 11

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 12

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.



2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor-Geral, das ratificações de dois Países-membros.
3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para todo País-membro, doze meses depois do registro de sua ratificação.

Artigo 13

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.
2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia previsto neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí por diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 14

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.
2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 15

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, nos termos do Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações pormenorizadas sobre todas as ratificações e atos de denúncia por ele registrado, conforme o disposto nos artigos anteriores.

Artigo 16

O Conselho de Administração da Repartição do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, **relatório** sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 17

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,



- a) A ratificação, por um País-membro, da nova convenção revisora implicará, ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a convenção revisora, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante os dispositivos do Artigo 13;
- b) Esta Convenção deixará de estar sujeita à ratificação pelos Países-membros a partir da data de entrada em vigor da convenção revisora;
- c) Esta Convenção continuará a vigorar, na sua forma e conteúdo, nos Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revisora.

Artigo 18

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

A partir do art. 9º, a Convenção 138 passou a tratar da aplicação e da fiscalização da Convenção propriamente. Sendo assim, destacamos, a seguir, as principais informações, de modo resumido e topicamente:

↪ Se um país adotar idade inferior a 15 anos como limite para admissão do emprego, em direta violação às normas da Convenção 138, entende-se que houve denúncia imediata à Convenção.

↪ A fiscalização da Convenção 138 ocorrerá por intermédio do mecanismo de relatório, que serão apresentados ao Conselho de Administração da Repartição do Trabalho.

3 - Recomendação nº 146 da OIT

A Recomendação 146 é um documento que visa a ressaltar a importância do enfrentamento da matéria. Destaca-se a necessidade de implementação de políticas públicas para a implementação das regras dispostas na Convenção 138 da OIT.

Essas políticas públicas devem observar, segundo recomenda a OIT:

- O compromisso nacional com o pleno emprego;
- A progressiva extensão de outras medidas econômicas e sociais destinadas a atenuar a pobreza;
- O desenvolvimento e a progressiva extensão de medidas de seguridade social e de bem-estar familiar;
- O desenvolvimento e a progressiva extensão de meios adequados de ensino, e de orientação vocacional e treinamento apropriados;
- O desenvolvimento e a progressiva extensão de meios apropriados à proteção e ao bem-estar de crianças e adolescentes.



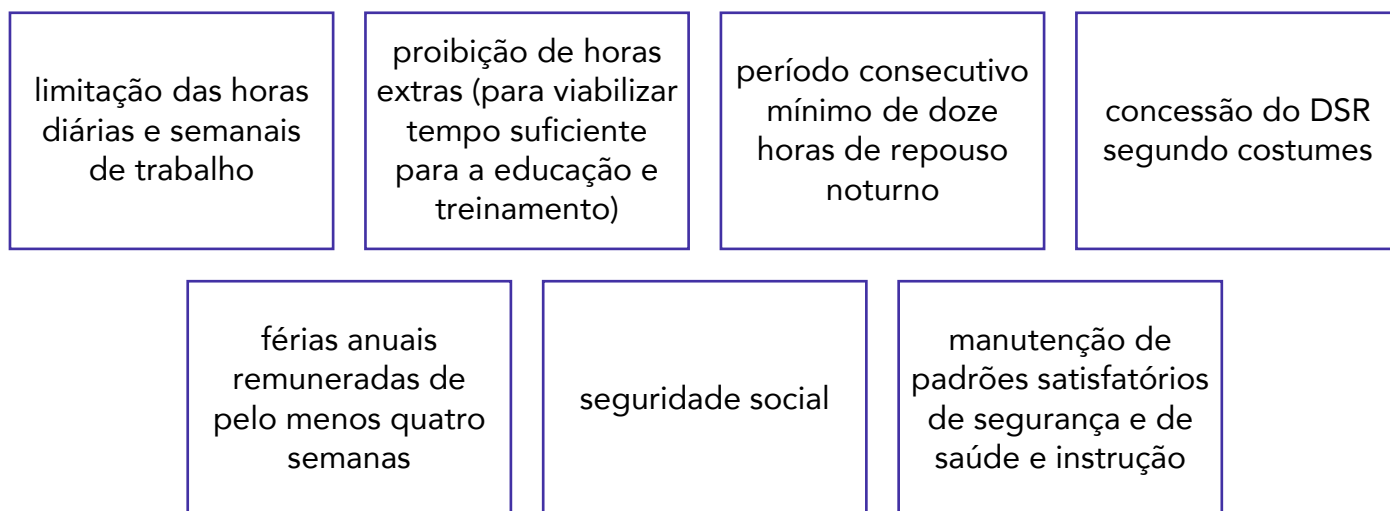


Ademais, prevê a Recomendação 146 da OIT que deve ser **conferida especial proteção** às crianças e adolescentes:

- ⇒ sem família;
- ⇒ que não vivam com suas respectivas famílias; e
- ⇒ migrantes.

Recomenda, ainda, a OIT:

- A frequência escolar integral ou a participação em programas aprovados de orientação profissional ou de treinamento;
- O treinamento preparatório para tipos de emprego ou trabalho permitidos pela legislação e pela Convenção 138 às crianças e adolescentes;
- A fixação de idade mínima ser igual para todos os setores de uma atividade econômica;
- A elevação progressiva da idade mínima para admissão no emprego aos 16 anos;
- Caso se trate de país cuja idade mínima for inferior a 15 anos, a adoção de medidas urgentes para elevá-la aos 15 anos;
- A definição de idade mínima para todo emprego na agricultura e em atividades correlatas nas áreas rurais;
- A consideração de normas internacionais de trabalho na definição de trabalhos que não admitem flexibilização para adoção da Convenção 138 da OIT;
- A adoção de medidas que viabilizem padrões satisfatórios;
- A supervisão de atividades de orientação profissional e treinamento dentro das empresas.
- A garantia de justa remuneração de diversos direitos trabalhistas, conforme esquema abaixo:



Por fim, a Recomendação 146 sugere a concessão de **atenção especial**:

- Aos tipos perigosos de trabalho;
- À prevenção de trabalhos durante os horários de aulas.

Finalizados os principais aspectos, segue a íntegra da Convenção para estudo.

Recomendação 146 sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida em 6 de junho de 1973, em sua quinquagésima oitava reunião;

Ciente de que a efetiva eliminação do trabalho infantil e a progressiva elevação da idade mínima para admissão a emprego constituem apenas um aspecto da proteção e do progresso de crianças e adolescentes;

Considerando o interesse de todo o sistema das Nações Unidas por essa proteção e esse progresso;

Tendo adotado a Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973;

Desejosa de melhor definir alguns elementos de políticas do interesse da Organização Internacional do Trabalho;

Tendo decidido adotar algumas propostas relativas à idade mínima para admissão a emprego, tema que constitui o quarto ponto da agenda da reunião;

Tendo decidido que essas propostas tomem a forma de uma recomendação suplementar à Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, adota, no vigésimo sexto dia de junho de mil novecentos e setenta e três, a seguinte Recomendação, que pode ser citada como a Recomendação sobre a Idade Mínima, de 1973:

I. Política Nacional

1. Para assegurar o sucesso da política nacional definida no Artigo 1º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, alta prioridade deveria ser conferida à identificação e atendimento das necessidades de crianças e adolescentes em políticas e em programas nacionais de desenvolvimento, e à progressiva extensão de medidas coordenadas necessárias para criar as melhores condições possíveis para o desenvolvimento físico e mental de crianças e adolescentes.

2. Nesse contexto, especial atenção deveria ser dispensada às seguintes áreas de planejamento e de políticas:

a) O firme compromisso nacional com o pleno emprego, nos termos da Convenção e da Recomendação sobre a Política de Emprego, de 1964, e a tomada de medidas



destinadas a promover o desenvolvimento voltado para o emprego, tanto nas zonas rurais como nas urbanas;

b) A progressiva extensão de outras medidas econômicas e sociais destinadas a atenuar a pobreza onde quer que exista e a assegurar às famílias padrões de vida e de renda tais que tornem desnecessário o recurso à atividade econômica de crianças;

c) O desenvolvimento e a progressiva extensão, sem qualquer discriminação, de medidas de seguridade social e de bem-estar familiar destinadas a garantir a manutenção da criança, inclusive de salários-família;

d) O desenvolvimento e a progressiva extensão de meios adequados de ensino, e de orientação vocacional e treinamento apropriados, em sua forma e conteúdo, para as necessidades das crianças e adolescentes concernentes;

e) O desenvolvimento e a progressiva extensão de meios apropriados à proteção e ao bem-estar de crianças e adolescentes, inclusive de adolescentes empregados, e à promoção de seu desenvolvimento.

3. Deveriam ser objeto de especial atenção as necessidades de crianças e adolescentes sem família, ou que não vivam com suas próprias famílias, e de crianças e adolescentes migrantes que vivem e viajam com suas famílias. As medidas tomadas nesse sentido deveriam incluir a concessão de bolsas de estudo e treinamento.

4. Deveria ser obrigatória e efetivamente assegurada a frequência escolar integral ou a participação em programas aprovados de orientação profissional ou de treinamento, pelo menos até a idade mínima especificada para admissão a emprego, conforme disposto no Artigo 2 da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973.

5. (1) Atenção deveria ser dispensada a medidas tais como treinamento preparatório, isento de riscos, para tipos de emprego ou trabalho nos quais a idade mínima prescrita, nos termos do Artigo 3 da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, seja superior à idade em que cessa a escolarização obrigatória integral.

(2) Medidas análogas deveriam ser consideradas quando as exigências profissionais de uma determinada ocupação incluem uma idade mínima para admissão superior à idade em que termina a escolarização obrigatória integral.

II. Idade Mínima

6. A idade mínima definida deveria ser igual para todos os setores de uma atividade econômica.

7. (1) Os Países-membros deveriam ter como objetivo a elevação progressiva, para dezesseis anos, da idade mínima, para admissão a emprego ou trabalho, especificada em cumprimento do Artigo 2º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973.



(2) Onde a idade mínima para emprego ou trabalho coberto pelo Artigo 2º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, estiver abaixo de 15 anos, urgentes providências deveriam ser tomadas para elevá-las a esse nível.

8. Onde não for imediatamente viável definir uma idade mínima para todo emprego na agricultura e em atividades correlatas nas áreas rurais, uma idade mínima deveria ser definida no mínimo para emprego em plantações e em outros empreendimentos agrícolas referidos no Artigo 5º, parágrafo 3º, da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973.

III. Emprego ou trabalho perigoso

9. Onde a idade mínima para admissão a tipos de emprego ou de trabalho que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral de adolescentes estiver ainda abaixo de dezoito anos, providências imediatas deveriam ser tomadas para elevá-la a esse nível.

10. (1) Na definição dos tipos de emprego ou de trabalho a que se refere o Artigo 3º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, deveriam ser levadas em conta as pertinentes normas internacionais de trabalho, como as que dizem respeito a substâncias, agentes ou processos perigosos (inclusive radiações ionizantes), levantamento de cargas pesadas e trabalho subterrâneo.

(2) Deveria ser reexaminada periodicamente, em particular à luz dos progressos científicos e tecnológicos, e revista, se necessário, a lista dos tipos de emprego ou de trabalho em questão.

11. Onde não foi imediatamente definida, nos termos do Artigo 5º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, uma idade mínima para certos setores da atividade econômica ou para certos tipos de empreendimentos, dispositivos adequados sobre a idade mínima deveriam ser aplicáveis, nesse particular, a tipos de emprego ou trabalho que ofereçam riscos para adolescentes.

IV. Condições de emprego

12. (1) Medidas deveriam ser tomadas para assegurar que as condições em que estão empregados ou trabalham crianças e adolescentes com menos de dezoito anos de idade alcancem padrões satisfatórios e neles sejam mantidas. Essas condições deveriam estar sob rigoroso controle.

(2) Medidas também deveriam ser tomadas para proteger e fiscalizar as condições em que crianças e adolescentes recebem orientação profissional ou treinamento dentro de empresas, instituições de treinamento e escolas de ensino profissional ou técnico, e para estabelecer padrões para sua proteção e desenvolvimento.

13. (1) Com relação à aplicação do parágrafo anterior e em cumprimento do Artigo 7º, parágrafo 3º, da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, especial atenção deveria ser dispensada:



- a) ao provimento de uma justa remuneração, e sua proteção, tendo em vista o princípio de salário igual para trabalho igual;
- b) à rigorosa limitação das horas diárias e semanais de trabalho, e à proibição de horas extras, de modo a deixar tempo suficiente para a educação e treinamento (inclusive o tempo necessário para os deveres de casa), para o repouso durante o dia e para atividades de lazer;
- c) à concessão, em possibilidade de exceção, salvo em situação de real emergência, de um período consecutivo mínimo de doze horas de repouso noturno, e de costumeiros dias de repouso semanal;
- d) à concessão de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas e, em qualquer hipótese, não mais curtas do que as concedidas a adultos;
- e) à proteção por regimes de seguridade social, inclusive regimes de prestação em caso de acidentes de trabalho e de doenças de trabalho, assistência médica e prestação de auxílio-doença, quaisquer que sejam as condições de emprego ou de trabalho;
- f) à manutenção de padrões satisfatórios de segurança e de saúde e instrução e supervisão apropriadas.

(2) O inciso (1) deste parágrafo aplica-se a marinheiros adolescentes na medida em que não se encontram protegidos em relação a questões tratadas pelas convenções ou recomendações internacionais do trabalho concernentes especificamente ao emprego marítimo.

V. Aplicação

14. (1) As medidas para garantir a efetiva aplicação da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, e desta Recomendação deveriam incluir:

- a) o fortalecimento, na medida em que for necessário, da fiscalização do trabalho e de serviços correlatos, como, por exemplo, o treinamento especial de fiscais para detectar e corrigir abusos no emprego ou trabalho de crianças e adolescentes;
- b) o fortalecimento de serviços destinados à melhoria e a fiscalização do treinamento dentro das empresas.

(2) Deveria ser ressaltado o papel que pode ser desempenhado por fiscais no suprimento de informações e assessoramento sobre os meios eficazes de aplicar dispositivos pertinentes, bem como na efetiva execução de tais dispositivos.

(3) A fiscalização do trabalho e a fiscalização do treinamento em empresas deveriam ser estreitamente coordenadas com vistas a assegurar a maior eficiência econômica e, de um modo geral, os serviços de administração do trabalho deveriam funcionar em estreita colaboração com os serviços responsáveis pela educação, treinamento, bem-estar e orientação de crianças e adolescentes.



15. Atenção especial deveria ser dispensada:

- a) à aplicação dos dispositivos relativos aos tipos perigosos de emprego ou trabalho, e
- b) à prevenção do emprego ou trabalho de crianças e adolescentes durante as horas de aula, enquanto for obrigatório a educação ou o treinamento.

16. Deveriam ser tomadas as seguintes medidas para facilitar a verificação de idades:

- a) As autoridades públicas deveriam manter um eficiente sistema de registros de nascimento, que incluía a emissão de certidões de nascimento;
- b) Os empregadores deveriam ser obrigados a manter, e pôr à disposição da autoridade competente, registros ou outros documentos indicando os nomes e idades ou datas de nascimento, devidamente autenticados se possível, não só de crianças e adolescentes por eles empregados, mas também daqueles que recebem orientação ou treinamento em suas empresas;
- c) Crianças e adolescentes que trabalhem nas ruas, em estabelecimentos ao ar livre, em lugares públicos, ou exerçam ocupações ambulantes ou em outras circunstâncias que tornem impraticável a verificação de registros de empregadores, deveriam portar licenças ou outros documentos que atestem que eles preenchem as condições necessárias para o trabalho em questão.

3.1 - Contextualização - Idade Mínima para Admissão no Emprego e a Emenda Constitucional nº 59/2009



Nesse contexto, cada país deverá fixar uma idade mínima de acordo com as suas particularidades. De todo modo, a Convenção impõe dois requisitos a serem observados. O **primeiro** deles diz respeito à necessidade de que a idade mínima não seja inferior à idade para conclusão do ensino obrigatório. O **segundo** é que esse mínimo não poderá ser inferior a 15 anos. Em relação ao segundo requisito, importa mencionar que ele poderá ser flexibilizado até os 14 anos de idade na hipótese de o país não estar suficientemente desenvolvido. Essa flexibilização importa, entretanto, no dever de informar a OIT, em seus relatórios, os motivos que levaram à adoção desse patamar, bem como a explicitação de uma data limite para se observar a regra geral, qual seja: 15 anos de idade.

No Brasil, o ensino obrigatório restringia-se até ao Ensino Fundamental, ou seja, até o nono ano. Contudo, em virtude da Emenda Constitucional nº 59/2009 o ensino obrigatório deverá ser estendido até os 17 anos, ou seja, até a conclusão do Ensino Médio. Para tanto, a referida emenda estabeleceu que a implantação do ensino obrigatório até os 17 anos deverá ocorrer até 2016.



Art. 6º O disposto no inciso I do art. 208 da Constituição Federal deverá ser implementado progressivamente, até 2016, nos termos do Plano Nacional de Educação, com apoio técnico e financeiro da União.

Vejamos, ainda, o teor do art. 208, I, da CF, com redação da Emenda nº 59/2009:

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

I - educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezessete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009) (Vide Emenda Constitucional nº 59, de 2009) (...).



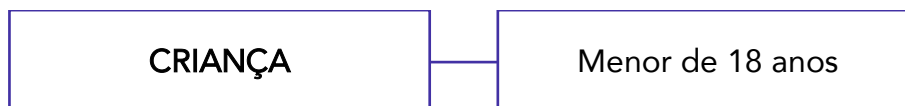
Portanto, a idade mínima para admissão no emprego hoje é aos 15 anos, ou seja, quando o adolescente conclui o Ensino Fundamental. A partir de 2016, por força da exigência constitucional, a idade mínima para admissão no emprego a ser aplicada deverá ser aos 17 anos, uma vez que o Ensino Médio será obrigatório segundo o Texto Constitucional.

Portanto, a partir de 2016 é possível afirmar que o preceito constitucional que viabiliza o trabalho aos adolescentes a partir dos 16 anos não estará observando as exigências do Direito Internacional do Trabalho.

4 - Convenção nº 182 da OIT

A Convenção nº 182 da OIT foi aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 178/1999 e promulgada pelo Decreto nº 3.597/2000.

O referido documento trata do trabalho infantil e inicia sua disciplina definindo “criança”. Tal como a Convenção da ONU sobre o Direito das Crianças, entende-se que ***todo aquele menor de 18 anos será considerado criança***.



No art. 3º, a Convenção disciplina as piores formas de trabalho infantil. Essas formas, além de irregulares, são prejudiciais à formação dos jovens, violando seus direitos mais básicos tendo em vista a condição de pessoa em desenvolvimento.



Para a nossa prova, esse dispositivo é, sem dúvidas, o mais importante, portanto, devemos memorizá-lo:



PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL

- Escravidão e práticas análogas
- Prostituição e pornografia
- Atividades ilícitas
- Atividades prejudiciais à saúde, à segurança e à moral das crianças

Nesse contexto, cabe aos Estados adotarem programas de ação, de forma prioritária, em contato com a comunidade e com setores organizados da sociedade civil, para o desenvolvimento de políticas voltadas à erradicação do trabalho infantil.

Vejamos, em seguida, o texto da Convenção.

Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida naquela cidade em 1º de junho de 1999 em sua octogésima sétima reunião;

CONSIDERANDO a necessidade de adotar **novos instrumentos para a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, principal prioridade da ação** nacional e internacional, incluídas a cooperação e a assistência internacionais, como complemento da Convenção e Recomendação sobre a idade mínima de admissão ao emprego 1973, que continuam sendo instrumentos fundamentais sobre o trabalho infantil;

CONSIDERANDO que a eliminação efetiva das piores formas de trabalho infantil requer uma **ação imediata e abrangente** que leve em conta importância da educação básica gratuita e a necessidade de liberar de todas essas formas de trabalho as crianças afetadas e assegurar a sua reabilitação e sua inserção social ao mesmo tempo em que são atendidas as necessidades de suas famílias;



RECORDANDO a Resolução sobre a eliminação do trabalho infantil, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 83ª reunião, celebrada em 1996;

RECONHECENDO que o trabalho infantil é em grande parte **causado pela pobreza** e que a solução no longo prazo está no **crescimento econômico sustentado** conducente ao **progresso social**, em particular à mitigação da pobreza e à **educação universal**;

RECORDANDO a Convenção sobre Direitos da Criança adotada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 20 de novembro de 1989;

RECORDANDO a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 86ª reunião, celebrada em 1998;

RECORDANDO que algumas das piores formas de trabalho infantil são objeto de outros instrumentos internacionais, em particular a Convenção sobre o trabalho forçado, 1930, e a Convenção suplementar das Nações Unidas sobre a abolição da escravidão, o tráfico de escravos e as instituições e práticas análogas à escravidão, 1956;

TENDO decidido adotar diversas propostas relativas ao trabalho infantil, questão que constitui o quarto ponto da agenda da reunião, e

TENDO determinado que essas propostas tornem a forma de uma convenção internacional,

ADOTA, com data de dezessete de junho de mil novecentos e noventa e nove, a seguinte Convenção, que poderá ser citada como Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999:

Do texto preambular da Convenção extrai-se a preocupação da OIT em criar novos mecanismos para proibição do trabalho infantil, o que exige uma ação imediata e abrangente. Isso somente será possível se houver esforço dos Estados-membros para colocar as crianças na escola, reabilitá-las caso estejam prestando serviços em condições não dignas, promovendo, então, a inserção social.

Artigo 1

Todo Membro que ratifique a presente Convenção deverá adotar medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, em caráter de urgência.

Artigo 2

Para efeitos da presente Convenção, o termo "**criança**" designa toda pessoa menor de 18 anos.

Nesse contexto, o objetivo central da presente Convenção é evitar que os Estados permitam o trabalho nas condições denominadas de "piores formas de trabalho infantil".



Do rol exposto, destacam-se as atividades suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças. Em relação a essa hipótese, em específico, o art. 4º, da Convenção, disciplina que competirá a cada Estado-parte disciplinar hipóteses que considera prejudiciais à segurança, à saúde e à moral. Em razão desse dispositivo é que surgiu a Lista TIP!

Artigo 3

Para efeitos da presente Convenção, a expressão "**as piores formas de trabalho infantil**" abrange:

- a) todas as formas de **escravidão** ou **práticas análogas** à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- b) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a **prostituição**, a produção de **pornografia** ou atuações pornográficas;
- c) a utilização, recrutamento ou a oferta de crianças para a realização para a realização de **atividades ilícitas**, em particular a produção e o **tráfico** de entorpecentes, tais com definidos nos tratados internacionais pertinentes; e,
- d) o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é **suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças**.

Artigo 4

1. Os tipos de trabalhos a que se refere o **Artigo 3, d)**, deverão ser determinados pela **legislação nacional** ou pela autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas e levando em consideração as normas internacionais na matéria, em particular os parágrafos 3 e 4 da Recomendação sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999.
2. A autoridade competente, após consulta às organizações de empregados e de trabalhadores interessadas, deverá localizar os tipos de trabalho determinados conforme o parágrafo 1º deste Artigo.
3. A lista dos tipos de trabalho determinados conforme o parágrafo 1º deste Artigo deverá ser examinada periodicamente e, caso necessário, revista, em consulta com às organizações de empregados e de trabalhadores interessadas.

Artigo 5

1. Todo Membro, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, deverá estabelecer ou designar mecanismos apropriados para monitorar a aplicação dos dispositivos que colocam em vigor a presente Convenção.

Vejamos como esse assunto poderá explorado em prova:





(Inédita - 2017) Com base na Convenção 182 da OIT não será considerada como uma das piores formas de trabalho infantil:

- a) as formas de escravidão ou práticas análogas, como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados.
- b) a utilização, recrutamento ou a oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de entorpecentes.
- c) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para trabalhar no comércio e agências de telemarketing.
- d) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas.
- e) o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.

Comentários

Se cotejarmos as alternativas com o artigo 3º, acima referido, podemos concluir que a **alternativa C** é a que não é explicitada com uma das piores formas de trabalho infantil e, por isso, gabarito da questão.

Sigamos!

O art. 6º impõe aos Estados a adoção de políticas públicas. Essas políticas devem ser implementadas com a participação da sociedade, em especial, das instituições governamentais competentes, como o tem e os sindicatos, por exemplo.

Artigo 6

1. Todo membro deverá **elaborar e implementar programas de ação** para eliminar, como medida prioritária, as piores formas de trabalho infantil.
2. Esses programas de ação deverão ser elaborados e implementados em consulta com as instituições governamentais competentes e as organizações de empregadores e de trabalhadores, levando em consideração as opiniões de outros grupos interessados, caso apropriado.

Entre as medidas adotadas a fim de evitar o trabalho infantil, a Convenção prevê que os estados devem criar tipos penais contra quem expor crianças às piores formas de trabalho infantil.

Artigo 7



1. Todo Membro deverá adotar todas as medidas necessárias para garantir a aplicação efetiva e o cumprimento dos dispositivos que colocam em vigor a presente Convenção, inclusive o estabelecimento e a aplicação de **sanções penais** ou outras sanções, conforme o caso.
2. Todo Membro deverá adotar, levando em consideração a importância para a eliminação de trabalho infantil, **medidas eficazes** e em prazo determinado, com o fim de:
 - a) impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho infantil;
 - b) prestar a assistência direta necessária e adequada para retirar as crianças das piores formas de trabalho infantil e assegurar sua reabilitação e inserção social;
 - c) assegurar o acesso ao ensino básico gratuito e, quando for possível e adequado, à formação profissional a todas as crianças que tenham sido retiradas das piores formas de trabalho infantil;
 - d) identificar as crianças que estejam particularmente expostas a riscos e entrar em contato direto com elas; e,
 - e) levar em consideração a situação particular das meninas.
3. Todo Membro deverá designar a autoridade competente encarregada da aplicação dos dispositivos que colocam em vigor a presente Convenção.

Vejamos, por fim, os demais dispositivos da Convenção, cuja leitura rápida é o suficiente.

Artigo 8

Os Membros deverão tomar medidas apropriadas para apoiar-se reciprocamente na aplicação dos dispositivos da presente Convenção por meio de uma cooperação e/ou assistência internacionais intensificadas, as quais venham a incluir o apoio ao desenvolvimento social e econômico, aos programas de erradicação da pobreza e à educação universal.

Artigo 9

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 10

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



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

3. A partir desse momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 (doze) meses após a data em que tenha sido registrada sua ratificação.

Artigo 11

1. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la ao expirar um período de dez anos, a partir da data em que tenha entrado em vigor, mediante ata comunicada, para registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até 1 (um) ano após a data em que tenha sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano após a expiração do período de dez anos mencionados no parágrafo precedente, não faça uso do direito de denúncia previsto neste Artigo ficará obrigado durante um novo período de dez anos, podendo, sucessivamente, denunciar esta Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 12

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e atas de denúncia que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral informará os Membros da Organização sobre a data de entrada em vigor da presente Convenção.

Artigo 13

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho apresentará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registro e em conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informação completa sobre todas as ratificações e atas de denúncia que tenha registrado de acordo com os Artigos precedentes.

Artigo 14

Sempre que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da Convenção e examinará a conveniência de incluir na agenda da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 15

1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção que revise, total ou parcialmente, a presente, e a menos que a nova Convenção contenha dispositivos em contrário:



a) a ratificação, por um Membro, da nova Convenção revisora implicará ipso jure a denúncia imediata desta Convenção, não obstante os dispositivos contidos no Artigo 11, desde que a nova Convenção revisora tenha entrado em vigor;

b) a partir da data em que entrar em vigor a nova Convenção revigora, a presente Convenção cessará de estar à ratificação pelos Membros.

2. Esta Convenção continuará em vigor em qualquer hipótese, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a tenham ratificado, mas não tenham ratificado a Convenção revisora.

Artigo 16

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

Vejamos, em seguida, a Recomendação nº 190 da OIT.

4.1 - Recomendação nº 190 da OIT

Em relação à Recomendação nº 190, à medida que analisarmos o texto, destacaremos os principais pontos. Vamos iniciar com o preâmbulo:

Recomendação sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida naquela cidade em 1º de junho de 1999, em sua octogésima sétima reunião:

Tendo adotado a Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999;

Tendo decidido adotar diversas propostas relativas ao trabalho infantil, questão que constitui o quarto ponto da agenda da reunião, e

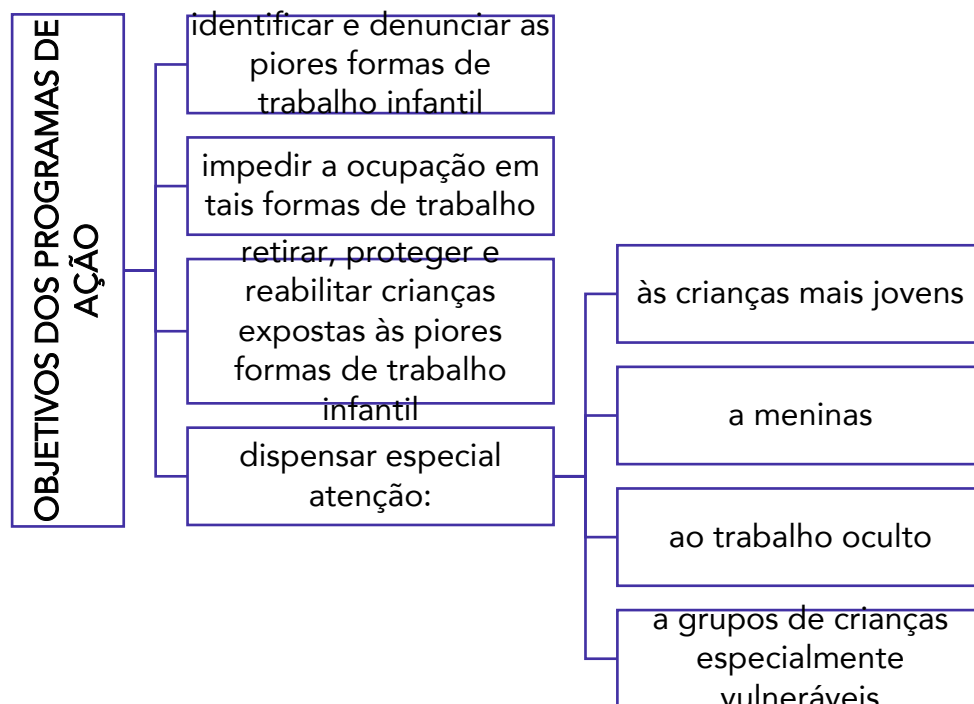
Tendo determinado que essas propostas tomem a forma de uma recomendação que complemente a Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999,

Adota, nesta data de dezessete de junho de mil novecentos e noventa e nove, a seguinte Recomendação, que poderá ser citada como a Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999.

1. Os dispositivos da presente Recomendação complementam os da Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999 (doravante denominada "a Convenção"), e deveriam ser aplicados em conjuntos com os mesmos.



De acordo com o item I da recomendação, os estados devem adotar programas de ação com urgência. Vejamos os objetivos desses programas:



I. Programas de Ação

1. Os **programas de ação** mencionados no artigo 6 da Convenção deveriam ser elaborados e implementados em caráter de urgência, em consulta com as instituições governamentais competentes e as organizações de empregadores e de trabalhadores, levando em consideração as opiniões das crianças diretamente afetadas pelas piores formas de trabalho infantil, de suas famílias e, caso apropriado, de outros grupos interessados comprometidos com os objetivos da Convenção e da presente Recomendação. Os **objetivos** de tais programas deveriam ser, entre outros:

a) identificar e denunciar as piores formas de trabalho infantil;

b) impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho infantil ou retirá-las dessas formas de trabalho, protegê-las de represálias e garantir sua reabilitação e inserção social através de medidas que atendam a suas necessidades educacionais, físicas e psicológicas;

c) dispensar especial atenção:

i) às crianças mais jovens;

ii) às meninas;

iii) ao problema do trabalho oculto, no qual as meninas estão particularmente expostas a riscos; e,



- iv) a outros grupos de crianças que sejam especialmente vulneráveis ou tenham necessidades particulares;
- d) identificar as comunidades nas quais as crianças estejam especialmente expostas a riscos, entrar em contato direto e trabalhar com elas, e
- e) informar, sensibilizar e mobilizar a opinião públicas e os grupos interessados, inclusive as crianças e suas famílias.

O que devemos entender por trabalho oculto? De acordo com a doutrina, por trabalho oculto compreende-se todas as formas de exercício de atividades, prestado em casa ou para a família em comércios familiares, cujo acesso dos meios institucionais é dificultado.

No que diz respeito às crianças especialmente vulneráveis, a delimitação é conferida pelo item II da Recomendação:

II. Trabalho perigoso

1. Ao determinar e localizar onde se praticam os tipos de trabalho a que se refere o **artigo 3, d)** da Convenção, deveriam ser levadas em consideração, entre outras coisas:

- a) os trabalhos em que a criança ficar exposta a abusos de ordem física, psicológica ou sexual;
- b) os trabalhos subterrâneos, debaixo d'água, em alturas perigosas ou em locais confinados;
- c) os trabalhos que se realizam com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosos, ou que impliquem a manipulação ou transporte manual de cargas pesadas;
- d) os trabalhos realizados em um meio insalubre, no qual as crianças estiverem expostas, por exemplo, a substâncias, agentes ou processos perigosos ou a temperaturas, níveis de ruído ou de vibrações prejudiciais à saúde, e
- e) os trabalhos que sejam executados em condições especialmente difíceis, como os horários prolongados ou noturnos, ou trabalhos que retenham injustificadamente a criança em locais do empregador.

4. No que concerne os tipos de trabalho a que se faz referência no Artigo 3, d) da Convenção e no parágrafo 3 da presente Recomendação, a **legislação nacional** ou a autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, **poderá autorizar o emprego ou trabalho a partir da idade de 16 anos, desde que fiquem plenamente garantidas a saúde, a segurança e a moral dessas crianças e que tenham recebido instruções ou formação profissional adequada e específica na área da atividade correspondente.**



CONDIÇÕES ESPECIALMENTE VULNERÁVEIS

- abusos de ordem física, psicológica ou sexual
- trabalhos subterrâneos, debaixo d'água, em alturas perigosas ou em locais confinados
- máquinas, equipamentos e ferramentas perigosos, bem como em transporte manual de cargas
- em locais insalubres

- em condições difíceis como, por exemplo, trabalho noturno ou extraordinário

O item III trata do dever estatuído aos Estados de manter dados estatísticos relativos às piores formas de trabalho infantil. Ademais, refere-se às políticas que devem ser implementadas pelo Estado.

Uma rápida leitura é suficiente:

III. Aplicação

5. 1) Deveriam ser **compilados e mantidos atualizados dados estatísticos** e informações pormenorizadas sobre a **natureza e extensão do trabalho infantil**, de modo a servir de base para o estabelecimento das prioridades da ação nacional dirigida à eliminação do trabalho infantil, em particular à proibição e à eliminação de suas piores formas, em caráter de urgência.

2) Na medida do possível, essas informações e esses dados estatísticos deveriam incluir dados desagregados por sexo, faixa etária, ocupação, setor de atividade econômica, situação no emprego, frequência escolar e localização geográfica. Deveria ser levada em consideração a importância de um sistema eficaz de registros de nascimentos, que compreenda a expedição de certidões de nascimento.

3) Deveriam ser compilados e mantidos atualizados os dados pertinentes em matéria de violação das normas jurídicas nacionais sobre a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

6. A compilação e o processamento das informações e dos dados a que se refere o parágrafo 5 anterior deveriam ser realizados com o devido respeito ao direito à privacidade.

7. As informações compiladas conforme o disposto no parágrafo 5 anterior deveriam ser comunicadas periodicamente à Repartição Internacional do Trabalho.

8. Os Membros, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, deveriam estabelecer ou designar mecanismos nacionais apropriados para monitorar a aplicação das normas jurídicas nacionais sobre a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil.



9. Os Membros deveriam assegurar que as autoridades competentes incumbidas da aplicação das normas jurídicas nacionais sobre a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil colaborem entre si e coordenem suas atividades.

10. A legislação nacional ou autoridade competente deveria determinar a quem será atribuída a responsabilidade em caso de descumprimento das normas jurídicas nacionais sobre a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil.

11. Os Membros deveriam colaborar, na medida em que for compatível com a legislação nacional, com os esforços internacionais tendentes à proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, em caráter de urgência, mediante:

a) a compilação e o intercâmbio de informações relativas a atos delituosos, incluídos aqueles que envolvam redes internacionais;

b) a investigação e a instauração de inquérito contra aqueles que estiverem envolvidos na venda e tráfico de crianças ou na utilização, recrutamento ou oferta de crianças para a realização de atividades ilícitas, prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas; e,

c) o registro dos autores de tais delitos.

12. Os Membros deveriam **adotar dispositivos com o fim de considerar atos delituosos as piores formas de trabalho infantil** que são indicadas a seguir:

a) todas as formas de escravidão ou as práticas análogas à escravidão, como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;

b) a utilização, recrutamento ou oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas; e,

c) a utilização, recrutamento ou oferta de criança para a realização de atividades ilícitas, em particular para a produção e tráfico de entorpecentes, tais com definidos nos tratados internacionais pertinentes, ou para a realização de atividades que impliquem o porte ou o uso ilegais de armas de fogo ou outras armas.

13. Os Membros deveriam assegurar que sejam impostas **sanções**, inclusive de caráter penal, quando proceda, em caso de violação das normas jurídicas nacionais sobre a proibição e a eliminação de qualquer dos tipos de trabalho a que se refere o artigo 3 d) da Convenção.

14. Quando apropriado, os Membros também deveriam estabelecer em caráter de urgência outras medidas penais, civis ou administrativas para garantir a aplicação efetiva das normas jurídicas nacionais sobre a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, tais como a supervisão especial das empresas que tiverem



utilizado as piores formas de trabalho infantil e, nos casos de violação reiterada, a revogação temporária ou permanente das licenças para operar.

15. Dentre outras **medidas** voltadas para a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, poderiam ser incluídas as seguintes:

a) informar, sensibilizar e mobilizar o público em geral e, em particular, os dirigentes políticos nacionais e locais, os parlamentares e as autoridades judiciárias;

b) tornar partícipes e treinar as organizações de empregadores e trabalhadores e as organizações da sociedade civil;

c) dar formação adequada aos funcionários públicos competentes, em particular aos fiscais e aos funcionários encarregados do cumprimento da lei, bem como a outros profissionais pertinentes;

d) permitir a todo Membro que processe em seu território seus nacionais por infringir sua legislação nacional sobre a proibição e eliminação imediata das piores formas de trabalho infantil, ainda que estas infrações tenham sido cometidas fora de seu território;

e) simplificar os procedimentos judiciais e administrativos e assegurar que sejam adequados e rápidos;

f) estimular o desenvolvimento de políticas empresariais que visem à promoção dos fins da Convenção;

g) registrar e difundir as melhores práticas em matéria de eliminação do trabalho infantil;

h) difundir, nos idiomas e dialetos correspondentes, as normas jurídicas ou de outro tipo sobre o trabalho infantil;

i) prever procedimentos especiais para queixas, adotar medidas para proteger da discriminação e de represálias aqueles que denunciem legitimamente toda violação dos dispositivos da Convenção, criar serviços telefônicos de assistência e estabelecer centros de contato ou designar mediadores;

j) adotar medidas apropriadas para melhorar a infra-estrutura educativa e a capacitação de professores que atendam às necessidades dos meninos e das meninas, e

k) na medida do possível, levar em conta, nos programas de ação nacionais, a necessidade de:

i) promover o emprego e a capacitação profissional dos pais e adultos das famílias das crianças que trabalham nas condições referidas na Convenção, e



ii) sensibilizar os pais sobre o problema das crianças que trabalham nessas condições.

16. Uma **cooperação e/ou assistência internacional** maior entre os Membros destinada a proibir e eliminar efetivamente as piores formas de trabalho infantil deveria complementar os esforços nacionais e poderia, segundo proceda, desenvolver-se e implementar-se em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores. Essa cooperação e/ou assistência internacional deveria incluir:

- a) a mobilização de recursos para os programas nacionais ou internacionais;
- b) a assistência jurídica mutua;
- c) a assistência técnica, inclusive o intercâmbio de informações, e
- d) o apoio ao desenvolvimento econômico e social, aos programas de erradicação da pobreza e à educação universal.

5 - Trabalho Infantil e o Ordenamento Jurídico Brasileiro

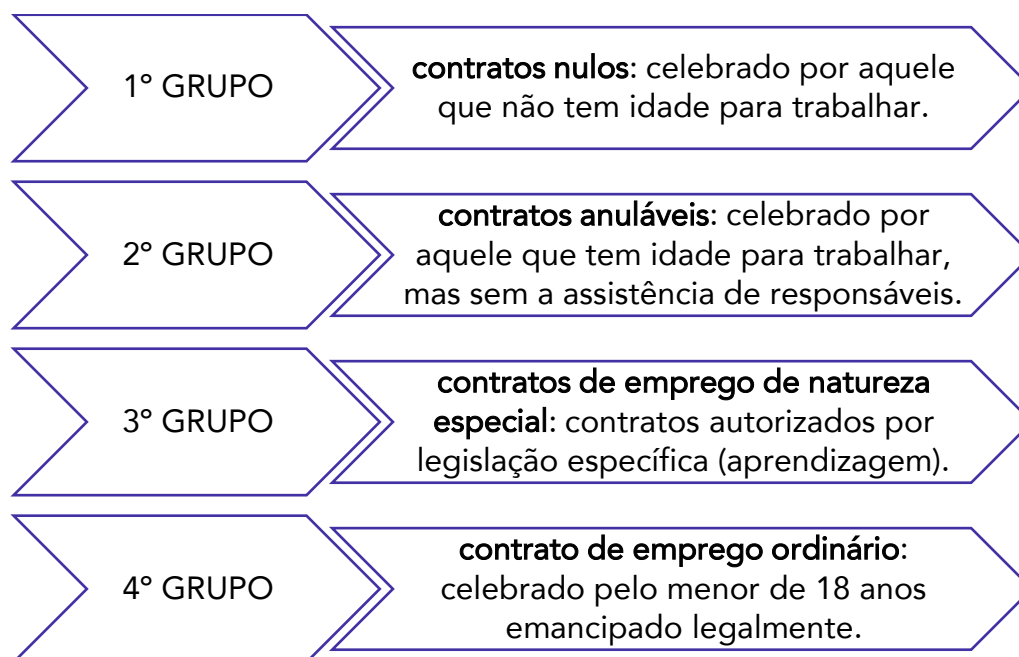
5.1 - Trabalho Infantojuvenil

A partir do disposto na CF, o trabalho de crianças e adolescente até os 14 anos incompletos é proibido. Contudo, tal proibição, por si só, não é suficiente para evitar essa patologia social.

Em razão disso, é necessário estudar os efeitos decorrentes da contratação, embora nula, de crianças e adolescentes com idade inferior a 14 anos para o Direito do Trabalho. Se houve o dispêndio de energia laboral, será indispensável a identificação da extensão dos efeitos do viciado ajuste contratual.

A doutrina distingue quatro grupos de contratos de trabalho firmados com o menor:





Nesse contexto, podemos distinguir as **atividades em sentido estrito** dos **contratos de trabalho**. Atividade em sentido estrito diferencia-se de trabalho, no entendimento do referido autor. A diferença entre ambos reside na **meta** (objetivo).

- **TRABALHO:** finalidade de sustento do trabalhador e de sua família. A contraprestação pecuniária, neste caso, é indispensável.
- **ATIVIDADE EM SENTIDO ESTRITO:** são ajustes cujo objetivo é adquirir experiência prática na linha de formação (estágio) ou satisfação pessoal decorrente da prática de ato caridoso, filantrópico ou beneficente (trabalho voluntário).

As atividades em sentido estrito não se destinam ao sustento próprio e da família da criança ou do adolescente, mas como forma de incentivo e aprimoramento, dentro dos limites do seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, das qualidades artísticas.



A **regra** é que em tais atividades sejam destinadas às necessidades do menor, não o contrário, sob pena de descaracterização dos desígnios expendidos.

5.2 - Proibições ao trabalho do menor

Vejamos, objetivamente, algumas regras que vedam o trabalho do menor em determinadas circunstâncias.



Idade

✚ **16 anos**, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (art. 7º, XXXIII, da CF, e art. 403, da CLT).

Trabalho noturno

✚ **Vedado** (art. 7º, XXXIII, da CF, e art. 404, da CLT). Justifica-se a proibição em defesa ao pleno desenvolvimento do menor.

Trabalho perigoso, insalubre e penoso

✚ **Vedado** (art. 7º, XXXIII, da CF). Justifica-se a proibição em defesa ao pleno desenvolvimento do menor.

De acordo com o art. 405, da CLT, é vedado o trabalho:

- Em local e serviços perigosos ou insalubres; e
- Em locais ou serviços prejudiciais à moralidade.

A atividade prestada em ruas, praças ou demais logradouros depende de autorização judicial, oportunidade em que será avaliado se a ocupação é indispensável à subsistência do adolescente ou de seus familiares e dessa ocupação não decorra prejuízo à formação moral do adolescente trabalhador.

Ademais, embora não haja vedação constitucional do trabalho penoso, o art. 67, II, do ECA, expressamente veda o trabalho de adolescentes em tais condições.

Serviços prejudiciais

A partir do art. 403, § único, da CLT, extrai-se que é vedado o trabalho do adolescente em locais:

- Prejudiciais à formação;
- Prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico ou moral; e
- Em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Em relação aos trabalhos prejudiciais à moralidade, a Lista TIP, no item II, tipificou:

1. prestados de qualquer modo em prostíbulos, boates, bares, cabarés, danceterias, casas de massagem, saunas, motéis, salas ou lugares de espetáculos obscenos, salas de jogos de azar e estabelecimentos análogos;
2. de produção, composição, distribuição, impressão ou comércio de objetos sexuais, livros, revistas, fitas de vídeo ou cinema e CDs pornográficos, de escritos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos pornográficos que possam prejudicar a formação moral
3. de venda, a varejo, de bebidas alcoólicas
4. com exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais.



De todo modo, como já visto, nos termos do art. 405, §2º, da CLT, é possível autorização, por via judicial, para o adolescente que já tiver 16 anos, se verificado que:

- o trabalho é indispensável ao sustento do adolescente ou de sua família; e
- não advir prejuízos à formação moral do adolescente.

Força

✎ Nos termos do art. 405, §5º, da CLT, veda-se o trabalho do adolescente caso seja necessário emprego de força muscular superior a:

- 20Kg para trabalho contínuo; ou
- 25Kg para o trabalho ocasional.



Assim, num primeiro momento, procuramos sintetizar algumas proibições ao trabalho do menor. Na sequência, notamos que o nosso ordenamento prevê responsabilidade aos responsáveis, ao empregadores e às autoridades.

5.3 - Deveres dos responsáveis

Segundo art. 424, da CLT, os responsáveis pelo adolescente trabalhador deverão afastá-lo do emprego, caso:

- A atividade diminua consideravelmente o tempo de estudo;
- A atividade reduza o tempo de repouso necessário à saúde e à constituição física; ou
- A atividade prejudique a educação moral do adolescente.

Ademais, nos termos do art. 408, da CLT, os responsáveis podem pleitear a extinção do contrato de trabalho que prejudicar física ou moralmente o adolescente trabalhador.

No que atine à rescisão do contrato de trabalho, em que pese que seja assegurado ao adolescente trabalhador firmar recibo pelo pagamento dos salários, é vedado ao menor de 18 anos dar quitação sem assistência dos responsáveis.

5.4 - Deveres dos empregadores

Nos termos do art. 425, da CLT, é dever do empregador velar pela observância:



- Dos bons costumes;
- Da decência pública; e
- Das regras de higiene e medicina do trabalho.

O empregador deverá conceder o tempo necessário para que o menor de 18 anos frequente as aulas.

Estabelecimento situados a 2 Km da escola e com mais de 30 menores de 18 anos são obrigados a manter local apropriado para que lhes seja ministrada a instrução primária nos termos do art. 427, da CLT.

5.5 - Dever das autoridades

Verificado que o trabalho exercido pelo menos de 18 anos é prejudicial à saúde, ao desenvolvimento físico ou à moralidade, deverá a autoridade competente obrigá-lo a abandonar o serviço. Antes de afastá-lo, contudo, a empresa deve empreender esforços para mudá-lo de função, adequada a sua condição de pessoas em desenvolvimento.

Autoridade: Juiz (trabalho ou infância), MP ou AFT.

5.6 - Doutrina da proteção integral da criança e do adolescente

A CF empreendeu significativa mudança no ordenamento jurídico, estabelecendo novos paradigmas no tratamento da criança e do adolescente. O Brasil, em matéria de infância e juventude, coloca-se como uma das nações mais avançadas. A CF adotou a doutrina da proteção integral, em substituição à doutrina da situação irregular, preponderante no revogado Código de Menores, atualmente substituído pelo ECA.

Princípio da prioridade absoluta



Segundo o referido princípio, ***constitui dever da família, da sociedade e do Estado, em ação conjunta, assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, de discriminação, de exploração, de violência, de crueldade e de opressão.***

Segundo a doutrina, tal princípio compreende:

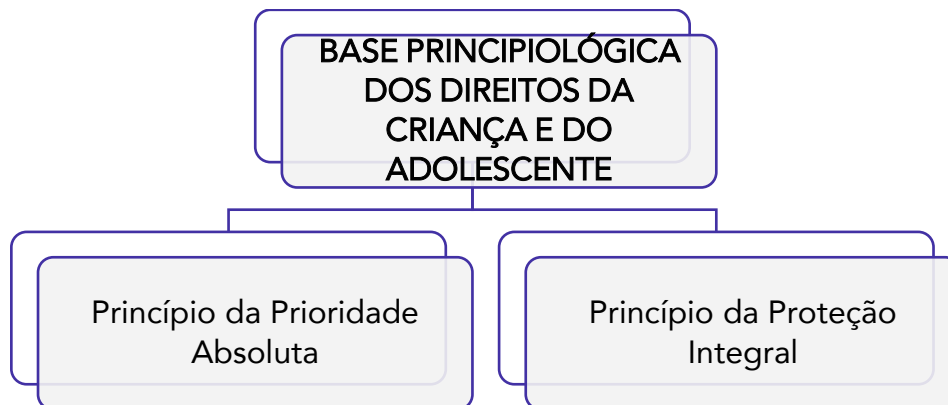
- a) a prioridade em atendimento para receber proteção e socorro;
- b) a prioridade de atendimento em serviços públicos ou de relevância pública;
- c) a máxima atenção na formulação e na execução da políticas públicas;



d) a garantia de recursos públicos específicos para a proteção à infância e à juventude;

Princípio da proteção integral

O referido princípio caminha junto com o princípio da prioridade absoluta e informa o reconhecimento da criança ou adolescente como *sujeito de direitos e da sua condição de pessoa em desenvolvimento*.



6 - Contextualização - Lista TIP

Vimos, na análise da Convenção 182, da OIT, complementada pela Recomendação 190, as piores formas de trabalho infantil. Dada a importância, **vamos lembrá-las?**

- ⇒ Formas de **escravidão** ou práticas análogas, como tráfico de crianças, servidão por dívidas e condição de serviço, trabalho forçado ou obrigatório;
- ⇒ **Prostituição**, produção de material pornográfico ou atuações pornográficas;
- ⇒ Realização de **atividades ilícitas**, especialmente o tráfico de entorpecentes; e
- ⇒ Trabalho suscetível de **prejuízo à saúde, à segurança ou à moral**.

Para regulamentar o último item acima relacionado, o Brasil editou o Decreto nº 6.481/2008, que estabeleceu a **Lista Das Piores Formas de Trabalho Infantil** (Lista TIP). No anexo do referido decreto, há extenso rol de atividades que são vedadas aos menores de 18 anos.

Em duas situações, entretanto, a vedação poderá ser **elidida** (art. 2º, §1º):

- A partir dos 16 anos, mediante **autorização do MTE**, após consulta das organizações dos empregadores e empregados, desde que garantida plenamente a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes; e
- A partir de **parecer técnico circunstanciado**, assinado por profissional da área de SST, que ateste a inexistência de riscos à saúde, à segurança e à moral dos adolescentes e depositado no MTE.

Vejamos o dispositivo:

Art. 2º Fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP, salvo nas hipóteses previstas neste decreto.



§ 1º A proibição prevista no caput poderá ser elidida:

I - na hipótese de ser o emprego ou trabalho, a partir da idade de dezesesseis anos, autorizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, desde que fiquem plenamente garantidas a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes; e

II - na hipótese de aceitação de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes, depositado na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades.

Controvérsias em relação ao parecer técnico são solucionadas pelo MTE.

Ademais, prevê o art. 3º:

Art. 3º Os trabalhos técnicos ou administrativos serão permitidos, desde que fora das áreas de risco à saúde, à segurança e à moral, ao menor de dezoito e maior de dezesesseis anos e ao maior de quatorze e menor de dezesesseis, na condição de aprendiz.

Por fim, vejamos o art. 4º, que faz expressa menção à Convenção nº 182, da OIT:

Art. 4º Para fins de aplicação das alíneas “a”, “b” e “c” do artigo 3º da Convenção nº 182, da OIT, integram as piores formas de trabalho infantil:

I - todas as formas de escravidão ou práticas análogas, tais como venda ou tráfico, cativeiro ou sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou obrigatório;

II - a utilização, demanda, oferta, tráfico ou aliciamento para fins de exploração sexual comercial, produção de pornografia ou atuações pornográficas;

III - a utilização, recrutamento e oferta de adolescente para outras atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas; e

IV - o recrutamento forçado ou compulsório de adolescente para ser utilizado em conflitos armados.

Finalizamos, assim, as convenções relativas ao trabalho infantil!



CONVENÇÃO 132 – FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS

1 - Noções Fundamentais

A Convenção 132 da OIT foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 47/1981 e promulgado pelo Decreto Presidencial nº 3.197/1999.

Destaque-se apenas que o assunto “Férias” será objeto de considerações aprofundadas nas aulas de Direito do Trabalho!

A Convenção nº 132 da OIT fixa algumas regras básicas relativamente ao assunto **férias**. A Convenção deve ser aplicada a toda e qualquer espécie de trabalhador. Contudo, há possibilidade de o Estado limitar a aplicação a determinadas categorias em razão de particularidades internas, tal como disciplina o art. 2º.

No que diz respeito ao referido direito, dois são os parâmetros centrais fixados na Convenção.

DIREITO A FÉRIAS

- Todos possuem o direito a um período pré-determinado de férias.
- Será de, no mínimo, 3 semanas a cada 1 ano de serviço.

Possui destaque o art. 4º, que consagra o **direito às férias proporcionais**. Segundo entendimento da Convenção, se o trabalhador laborou apenas em parte do ano, terá direito ao período proporcional de férias respectivo, calculado em função dos meses trabalhados.

Quanto ao período mínimo para que o sujeito tenha direito às férias, a Convenção fixa alguns parâmetros, quais sejam:

PERÍODO AQUISITIVO

- Máximo de 6 meses de período aquisitivo.
- Faltas justificadas não podem ser utilizadas como desconto do período de férias concedido.
- Feriados não podem ser descontados dos dias de férias.
- Períodos no qual o trabalho encontra-se regularmente afastado por doença ou por acidente não podem ser descontados do período de férias.

No que diz respeito à remuneração no período de férias, a Convenção apenas determina o pagamento da média dos salários auferidos pelo trabalhador, que devem ser remunerados antes do início do gozo.

Quanto ao fracionamento das férias, a Convenção franqueia tal regulamentação à legislação interna de cada país, contudo, exige que, caso haja permissão na legislação para o fracionamento, o Estado garanta que, ao menos, um dos períodos **não** seja **inferior a duas semanas**.



É importante registrar que compete ao empregador determinar o período de férias do empregado, segundo a Convenção nº 132, ora estudada. Está previsto, ainda, que o trabalhador interessado será consultado para sejam compatibilizadas as possibilidades de repouso e de diversão do empregado com as necessidades do trabalho.

2 - Convenção nº 132 da OIT

Convenção sobre férias anuais remuneradas

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pela Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo-se reunido em sua Quinquagésima-Quarta Sessão em 3 de junho de 1970, e

Tendo decidido adotar diversas propostas relativas a férias remuneradas, assunto que constitui o quarto item da agenda da sessão, e

Tendo determinado que estas propostas tomarão a forma de uma Convenção Internacional, adota, em 24 de junho de 1970, a seguinte Convenção que será denominada Convenção sobre Férias Remuneradas (revista), 1970:

Artigo 1

As disposições da presente Convenção, caso não sejam postas em execução por meio de acordos coletivos, sentenças arbitrais ou decisões judiciais, seja por organismos oficiais de fixação de salários, seja por qualquer outra maneira conforme a prática nacional e considerada apropriada, levando-se em conta as condições próprias de cada país, deverão ser aplicadas através de legislação nacional.

Artigo 2

1. - A presente Convenção aplicar-se-á a todas as pessoas empregadas, à exceção dos marítimos.

2. - Quando necessário, a autoridade competente ou qualquer órgão apropriado de cada país poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, onde existirem, proceder à exclusão do âmbito da Convenção de categorias determinadas de pessoas empregadas, desde que sua aplicação cause problemas particulares de execução ou de natureza constitucional ou legislativa de certa importância.

3. - Todo Membro que ratifique a Convenção deverá, no primeiro relatório sobre sua aplicação, o qual ele é obrigado a apresentar em virtude do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar, com base em motivos expostos, as categorias que tenham sido objeto de exclusão em decorrência do parágrafo 2 deste Artigo, e expor nos relatórios ulteriores o estado de sua legislação e de sua prática



quanto às mencionadas categorias, precisando em que medida a Convenção foi executada ou ele se propõe a executar em relação às categorias em questão.

No art. 2º, da Convenção 138, há determinação para que sejam aplicadas suas disposições a todos os empregados. Permite-se, entretanto, que o Estado signatário da Convenção proceda à exclusão de determinadas categorias do âmbito de sua aplicação. Se assim o fizer, no primeiro relatório enviado à OIT deverão ser indicados os motivos da exclusão e, nos subsequentes, a situação da legislação e o progresso obtido no que tange à implementação das regras contidas no texto da Convenção.

Artigo 3

1. - Toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção terá **direito a férias anuais remuneradas de duração mínima determinada.**
2. - Todo Membro que ratifique a Convenção **deverá especificar a duração das férias em uma declaração apensa à sua ratificação.**
3. - A duração das férias não deverá **em caso algum ser inferior a 3 (três) semanas de trabalho, por 1 (um) ano de serviço.**
4. - Todo Membro que tiver ratificado a Convenção poderá informar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, por uma declaração ulterior, que ele aumenta a duração do período de férias especificado no momento de sua ratificação.

A principal regra da Convenção consta do art. 3º, que determina:

**TODOS OS TRABALHADORES TÊM DIREITO A
FÉRIAS ANUAIS, NÃO INFERIOR A TRÊS
SEMANAS A CADA ANO DE SERVIÇO**

Esse assunto poderia ser explorado em prova do seguinte modo:



(Inédita - 2017) Segundo o que dispõe a Convenção 132 da OIT, a duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a:

- a) 2 semanas de trabalho, por 1 ano de serviço.
- a) 4 semanas de trabalho, por 1 ano de serviço.
- a) 5 semanas de trabalho, por 2 anos de serviço.



a) 2 semanas de trabalho, por seis meses de serviço.

a) 3 semanas de trabalho, por 1 ano de serviço.

Comentários

De acordo com o que vimos acima, a **alternativa E** é a correta e gabarito da questão.

Vamos em frente!

Artigo 4

1. - Toda pessoa que tenha completado, no curso de 1 (um) ano determinado, um período de serviço de duração inferior ao período necessário à obtenção de direito à totalidade das férias prescritas no Artigo terceiro acima terá direito, nesse ano, a férias de duração proporcionalmente reduzidas.

2. - Para os fins deste Artigo o termo ano significa ano civil ou qualquer outro período de igual duração fixado pela autoridade ou órgão apropriado do país interessado.

Artigo 5

1. - **Um período mínimo de serviço poderá ser exigido para a obtenção de direito a um período de férias remuneradas anuais.**

2. - Cabe à autoridade competente e ao órgão apropriado do país interessado fixar a duração mínima de tal período de serviço, que não poderá em caso algum ultrapassar 6 (seis) meses.

3. - O modo de calcular o período de serviço para determinar o direito a férias será fixado pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país.

4. - Nas condições a serem determinadas pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país, as **faltas ao trabalho por motivos independentes da vontade individual da pessoa empregada** interessada tais como faltas devidas a doenças, a acidente, ou a licença para gestantes, **não poderão ser computadas como parte das férias remuneradas anuais** mínimas previstas no parágrafo 3 do Artigo 3 da presente Convenção.

O art. 5º trata do período aquisitivo, ou seja, do período exigido para a obtenção do direito a um período de férias.

Segundo a Convenção, esse período concessivo não pode ser superior a 6 meses.

Assim:

PERÍODO AQUISITIVO – NO MÁXIMO 6 MESES

Artigo 6



1. - Os dias **feriados** oficiais ou costumeiros, quer se situem ou não dentro do período de férias anuais, não serão computados como parte do período de férias anuais remuneradas previsto no parágrafo 3 do Artigo 3 acima.

2. - Em condições a serem determinadas pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país, **os períodos de incapacidade para o trabalho resultantes de doença ou de acidentes não poderão ser computados como parte do período mínimo de férias anuais** previsto no parágrafo 3, do Artigo 3 da presente Convenção.

O art. 6º, da Convenção, por sua vez, dispõe que os feriados, sejam eles dentro do período de gozo ou não, não podem ser computados como parte do período de férias.

Nesse sentido, se, o mês em que o empregador conceder as férias a determinado empregado, coincidir com 2 feriados, por exemplo, este empregado terá, além desses dois dias, os 30 dias de férias que lhes são de direito.

Artigo 7

1. - Qualquer pessoa que entre **em gozo de período de férias** previsto na presente Convenção deverá receber, em relação ao período global, **pelo menos a sua remuneração média ou normal** (incluindo-se a quantia equivalente a qualquer parte dessa remuneração em espécie, e que não seja de natureza permanente, ou seja concedida quer o indivíduo esteja em gozo de férias ou não), calculada de acordo com a forma a ser determinada pela autoridade competente ou órgão responsável de cada país.

2. - As quantias devidas em decorrência do parágrafo 1 acima **deverão ser pagas à pessoa em questão antes do período de férias, salvo estipulação em contrário contida em acordo que vincule a referida pessoa e seu empregador.**

Nesse dispositivo, a Convenção estipula que durante o período de férias deve ser pago ao empregado, ao menos, os seus salários, com eventuais acréscimos que ele tem direito. Ademais, esses valores devem ser ***pagos antes de iniciar o gozo das férias.***

Artigo 8

1. - O **fracionamento** do período de férias anuais remuneradas **pode ser autorizado pela autoridade competente** ou pelo órgão apropriado de cada país.

2. - Salvo estipulação em contrário contida em acordo que vincule o empregador e a pessoa empregada em questão, e desde que a duração do serviço desta pessoa lhe dê direito a tal período de férias, **numa das frações do referido período deverá corresponder pelo menos a duas semanas de trabalho ininterruptos.**

Artigo 9



1. - A parte ininterrupta do período de férias anuais remuneradas mencionada no parágrafo 2 do Artigo 8 da presente Convenção deverá ser outorgada e gozada dentro de no máximo 1 (um) ano, e o resto do período de férias anuais remuneradas dentro dos próximos 18 (dezoito) meses, no máximo, a contar do término do ano em que foi adquirido o direito de gozo de férias.
2. - Qualquer parte do período de férias anuais que exceder o mínimo previsto poderá ser postergada com o consentimento da pessoa empregada em questão, por um período limitado além daquele fixado no parágrafo 1 deste Artigo.
3. - O período mínimo de férias e o limite de tempo referidos no parágrafo 2 deste Artigo serão determinados pela autoridade competente após consulta às organizações de empregadores e trabalhadores interessadas, ou através de negociação coletiva ou por qualquer outro modo conforme à prática nacional, sendo levadas em conta as condições próprias de cada país.



A Convenção permite o fracionamento de férias, entretanto, limita um dos períodos, prevendo que deverá ser, ao menos, de 2 semanas.

Esse período ininterrupto deverá ser gozado durante o ano, ao passo que o restante do período poderá ser gozado dentro de 18 meses.

Em suma, é possível afirmar que o período concessivo, em caso de férias fracionadas, será distinguido em duas parcelas:

- Um ano → período ininterrupto de duas semanas; e
- 18 meses → restante das férias a gozar.

Artigo 10

1. - **A ocasião em que as férias serão gozadas será determinada pelo empregador**, após consulta à pessoa empregada interessada em questão ou seus representantes, a menos que seja fixada por regulamento, acordo coletivo, sentença arbitral ou qualquer outra maneira conforme à prática nacional.
2. - Para fixar a ocasião do período de gozo das férias serão levadas em conta as necessidades do trabalho e as possibilidades de repouso e diversão ao alcance da pessoa empregada.



Como manifestação do *ius variandi*, a determinação do período de gozo de férias é encargo do empregador, o qual levará em consideração as necessidades de trabalho e as possibilidades de repouso e de diversão do empregado.

Artigo 11

Toda pessoa empregada que tenha completado o período mínimo de serviço que pode ser exigido de acordo com o parágrafo 1 do Artigo 5 da presente Convenção deverá ter direito em caso de cessação da relação empregatícia, ou a um período de **férias remuneradas proporcional** à duração do período de serviço pelo qual ela não gozou ainda tais férias, ou a uma indenização compensatória, ou a um crédito de férias equivalente.

O art. 11 prevê a concessão de férias proporcionais, mesmo que o empregado não tenha completado o primeiro período aquisitivo.

Artigo 12

Todo acordo relativo ao abandono do direito ao período mínimo de férias anuais remuneradas previsto no parágrafo 3 do Artigo 3 da presente Convenção ou relativo à renúncia ao gozo das férias mediante indenização ou de qualquer outra forma, será, dependendo das condições nacionais, nulo de pleno direito ou proibido.

Artigo 13

A autoridade competente ou órgão apropriado de cada país poderá adotar regras particulares em relação aos casos em que uma pessoa empregada exerça, durante suas férias, atividades remuneradas incompatíveis com o objetivo dessas férias.

Como é comum nas Convenções da OIT, os dispositivos finais trazem uma série de regras que não possuem muita relevância para fins do nosso concurso. Como sempre, sugere-se uma rápida leitura.

Artigo 14

Medidas efetivas apropriadas aos meios pelos quais se dará efeito às disposições da presente Convenção devem ser tomadas através de uma inspeção adequada ou de qualquer outra forma, a fim de assegurar a boa aplicação e o respeito às regras ou disposições relativas às férias remuneradas.

Artigo 15

1. - Todo Membro pode depositar as obrigações da presente Convenção separadamente:

- a) em relação às pessoas empregadas em setores econômicos diverso da agricultura;
- b) em relação às pessoas empregadas na agricultura.



2. - Todo membro precisará, em sua ratificação, se aceita as obrigações da Convenção em relação às pessoas indicadas na alínea a do parágrafo 1 acima ou em relação às pessoas mencionadas na alínea b do referido parágrafo, ou em relação a ambas categorias.

3. - Todo membro que na ocasião da sua ratificação não tiver aceitado as obrigações da presente Convenção senão em relação às pessoas mencionadas na alínea a ou senão em relação às pessoas mencionadas na alínea b do parágrafo 1 acima, poderá, ulteriormente, notificar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceita as obrigações da Convenção em relação a todas as pessoas a que se aplica a presente Convenção.

Artigo 16

A presente Convenção contém revisão da Convenção sobre Férias Remuneradas, 1936, e a Convenção sobre Férias Remuneradas (Agricultura), 1952, nos seguintes termos:

a) a aceitação das obrigações da presente Convenção em relação às pessoas empregadas nos setores econômicos diversos da Agricultura, por um Membro que é parte da Convenção sobre Férias Remuneradas, 1936, acarreta, de pleno direito, a denúncia imediata desta última Convenção;

b) a aceitação das obrigações da presente Convenção sobre Férias Remuneradas (Agricultura), 1952, acarreta, de pleno direito, a denúncia imediata desta última Convenção;

c) a entrada em vigor da presente Convenção não coloca obstáculo à ratificação da Convenção sobre Férias Remuneradas (Agricultura), 1952.

Artigo 17

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, para fins de registro.

Artigo 18

1. - A presente Convenção não vincula senão os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. - Ela entrará em vigor 12 (doze) meses após o registro pelo Diretor-Geral, das ratificações de dois Membros.

3. - Subseqüentes à presente Convenção entrará em vigor para cada Membro 12 (doze) meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 19



1. - Todo Membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-lo ao término de um período de 10 (dez) anos contados da data da entrada em vigor inicial da Convenção por um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só terá efeito 1 (um) ano após ter sido registrada.

2. - Todo membro que tenha ratificado a presente Convenção e que, dentro de 1 (um) ano após o término do período de 10 (dez) anos mencionado no parágrafo precedente, não tenha feito uso do seu direito de denúncia previsto por este Artigo, estará vinculado por um novo período de 10 (dez) anos e, subseqüentemente, poderá denunciar a presente Convenção ao término de cada período de 10 (dez) anos nas condições revistas neste Artigo.

Artigo 20

1. - O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos membros da Organização.

2. - Quando notificar os Membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação a ele comunicada, o Diretor-Geral deverá chamar a atenção dos Membros da Organização para a data da entrada em vigor da presente Convenção.

Artigo 21

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e atos de denúncias registrados por ele de acordo com as disposições dos Artigos precedentes.

Artigo 22

Quando julgar necessário, o Corpo Dirigente da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará a conveniência de colocar na agenda da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 23

1. - No caso de a Conferência adotar uma nova Convenção que revise a presente Convenção, e a menos que a nova Convenção disponha em contrário:

a) a ratificação por um membro da nova Convenção contendo a revisão acarreta a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante as disposições do Artigo 19 acima, se e quando a nova Convenção entrar em vigor;



b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção que contém a revisão, será vedada a ratificação da presente Convenção pelos Membros.

2. - A presente Convenção, em todo caso, será mantida em vigor, quanto a sua forma e conteúdo em relação aos Membros que a houverem ratificado mas não houverem ratificado a Convenção revisora.

Os textos em francês e em inglês do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

O Texto que precede é o texto autêntico da Convenção devidamente adotada na Conferência Geral da Organização do Trabalho, em sua quinquagésima quarta sessão, realizada em Genebra e declara encerrada a vinte e cinco de junho de 1970.

Em fé do que apuseram suas assinaturas, no dia vinte e cinco de junho de 1970.

3 - Contextualização - Férias: Convenção nº 132 da OIT versus Legislação Nacional

Estudamos em Direito do Trabalho as regras relativas ao instituto das férias. Não vamos aqui estudar as regras internas, posto que não é objeto de nossos estudos.

Como vimos a disciplina da matéria ao longo da Convenção nº 132 da OIT e para fins de contextualização da matéria, é interessante a comparação feita pelo Juiz do Trabalho Lourival Barão Marques Filho do documento internacional com a CLT.

Devemos partir, inicialmente, da premissa de que as convenções da OIT são incorporadas ao ordenamento jurídico nacional como normas de caráter infralegal. Para alguns, registre-se, é norma de caráter supralegal, uma vez que tutela direitos humanos de segunda dimensão. Nesse contexto e à luz da doutrina do Direito do Trabalho afirma-se que, quando houver duas regras tratando do mesmo assunto, deve-se procurar por aquela mais benéfica ao trabalhador. Esse entendimento é extraído do princípio da norma mais favorável, vetor fundamental do Direito do Trabalho.

Nesse contexto, por vezes, a CLT e a Convenção da OIT 132 disciplinam o mesmo instituto jurídico de forma diversa. Portanto, deve-se aplicar o referido princípio para extrair qual deles deve ser aplicado ao caso concreto. Foi isso que fez o Juiz do Trabalho Lourival Barão Marques Filho do TRT da 9ª Região. Vejamos parte do acórdão²:

Quanto às férias proporcionais, o art. 11 da Convenção 132 da OIT, ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 47, de 23/09/1981 e em vigor desde 05/10/1999, por força do Decreto nº 3.197, que a promulgou, estabelece que mesmo havendo justa causa para a resolução do contrato de trabalho, é devida indenização proporcional ao período de férias não gozado pelo obreiro.

² Autos 0010134-39.2012.5.09.0245, julgado em 14.06.2013.



Reverso posicionamento anterior, contudo, entendo que, aplicando o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, em cotejo com a teoria do conglobamento, a disciplina do instituto na legislação pátria é mais benéfica. Com efeito, a supracitada convenção internacional prevê que a duração das férias anuais do empregado não pode ser inferior a 3 semanas (artigo 3), excluindo-se os feriados (artigo 6, item 1), em contraposição a 30 dias corridos fixados pelo art. 130, I, da CLT. Ainda, o art. 7º, XVII, da CRFB determina que as férias devem ser remuneradas com acréscimo mínimo de 1/3. Por sua vez, o artigo 7 da Convenção 132, da OIT, fixa que o empregado faz jus ao valor de uma remuneração, sem qualquer acréscimo. Outra situação corresponde ao período de trabalho mínimo necessário para que o empregado adquira o direito a 1/12 de férias proporcionais. Como se sabe, o art. 146, parágrafo único, da CLT, concede ao empregado tal direito após 15 dias de trabalho dentro do mês. Por outro lado, o artigo 5 da norma internacional sob comento prevê a possibilidade de o empregado ter de trabalhar até 6 meses para que passe a fazer jus a qualquer pagamento de forma proporcional. Por fim, o art. 137, da CLT, determina que quando as férias não são concedidas pelo empregador no tempo oportuno, o obreiro faz jus ao seu pagamento em dobro. Por outro lado, a convenção internacional não impõe ao empregador qualquer sanção pela não concessão das férias ao empregado.

De resto, as disposições da convenção internacional não diferem substancialmente daquelas existentes na legislação pátria, à exceção de dois pontos que merecem destaque: i) de acordo com o art. 133, IV, da CLT, o empregado que permanecer por mais de 6 meses na percepção de auxílio doença perde o direito a férias. De outra banda, o artigo 5, item 4, da Convenção 132, da OIT, determina que "as faltas ao trabalho por motivos independentes da vontade individual da pessoa empregada interessada tais como faltas devidas a doenças, a acidente, ou a licença para gestantes, não poderão ser computadas como parte das férias remuneradas anuais mínimas". Neste caso em particular, a norma internacional é mais benéfica; ii) o direito à percepção das férias proporcionais, mesmo em caso de dispensa por justa causa, é garantido pela convenção internacional, em contraposição à norma insculpida no art. 146, parágrafo único, da CLT.

À luz do afirmado acima, conclui o magistrado:

Instituto: Férias (aplicação da norma mais favorável)		
Dispositivo	Convenção nº 132 da OIT	Legislação Pátria
Período de Férias		X
Remuneração de Férias		X
Férias Indenizadas em caso de ruptura contratual	X	
Período para aquisição de férias proporcionais		X
Relação faltas x férias	X	
Não concessão oportuna das férias		X

Sigamos com a Convenção nº 154 da OIT.



CONVENÇÃO 154 – INCENTIVO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

1 - Noções Fundamentais

A Convenção 154 da OIT foi aprovada pelo Congresso Nacional por intermédio do Decreto Legislativo nº 22/1992 e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 1.256/1994.

A Convenção 154 dispõe diversas regras relativas à negociação coletiva. Inicialmente, o texto convencionado conceitua negociação que, em síntese, pode ser compreendida como negociações entre empregados e empregadores no sentido de fixar condições e de estabelecer as relações de trabalho.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

negociações entre
empregados e
empregadores no sentido
de fixar condições e de
estabelecer as relações de
trabalho

Vejamos, ainda, os objetivos da negociação coletiva.

FINALIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- fixar condições de trabalho;
- regular relações entre empregador e trabalhadores;
- regular relações entre empregadores e respectivos sindicatos com sindicatos dos empregados.

Trata-se de norma que visa a estimular a adoção da negociação coletiva para reger as relações de trabalho. Nota-se esforço da Convenção em afirmar que a negociação coletiva pode abranger todos os ramos de atividades, envolvendo todas as matérias atinentes à relação de trabalho.

Para a solução de conflitos, crê a Convenção que a utilização de instituições de conciliação e de arbitragem é favorável.

Ademais, percebe-se que o intento da Convenção é afastar o Estado das possibilidades de ingerências na negociação coletiva, ao prever que a atuação estatal deve-se limitar às consultas prévias para a negociação.

Em síntese, podemos destacar as seguintes regras:

- ✓ A negociação coletiva deve ser possibilitada para todos os empregadores e para todas as categorias de trabalhadores.
- ✓ Devem abranger progressivamente todas as matérias afetas à relação de trabalho.



- ✓ O Estado deve estimular a negociação coletiva.
- ✓ Deve-se estimular a resolução de conflitos por intermédio da arbitragem.
- ✓ Deve-se viabilizar a consulta prévia às autoridades públicas para a elaboração de acordos a fim de resolver impasses de natureza trabalhistas.
- ✓ A própria norma negociada não poderá prever restrições à negociação coletiva.

2 - Convenção nº 154 da OIT

Convenção sobre o incentivo à negociação coletiva

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 3 de junho de 1981 em sua Sexagésima-Sétima Reunião;

Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se "a obrigação solene de a organização Internacional do trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva", e levando em consideração que tal princípio é "plenamente aplicável a todos os povos";

Tendo em conta a importância capital das normas internacionais contidas na Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948; na Convenção sobre a liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948 na Convenção sobre o Diretório de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949; na Recomendação sobre os Tratados Coletivos, de 1951; na Recomendação sobre Conciliação e Arbitragem Voluntárias, de 1951; na Convenção e na Recomendação sobre as Relações de trabalho na administração do trabalho, de 1978;

Considerando que deveriam produzir-se maiores esforços para realizar os objetivos de tais normas e especialmente os princípios gerais enunciados no artigo 4 da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949, e no parágrafo 1 da Recomendação sobre os Contratos Coletivos, de 1951;

Considerando, por conseguinte, que essas normas deveriam ser complementadas por medidas apropriadas baseadas nas ditas normas e destinadas a estimular a negociação coletiva e voluntária;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao incentivo à negociação coletiva, questão esta que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião, e

Depois de ter decidido que tais proposições devem se revestir da forma de uma convenção internacional, adotada, com a data de 19 de junho de 1981, a presente Convenção, que poderá ser citada como a Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981:



PARTE 1. CAMPO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Artigo 1

A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.

A legislação ou a prática nacionais poderão determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.

No que se refere à administração Pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.

Artigo 2

Para efeito da presente Convenção, a expressão "**negociação coletiva**" compreende todas as **negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores**, com o fim de:

- fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

CONCEITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- Negociações entre empregador (grupo de empregadores, sindicatos patronais ou grupo de sindicatos patronais) e sindicatos de empregados com o fim de fixar condições de trabalho e de regular as relações entre ambos.

Artigo 3

1. Quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de **representantes de trabalhadores** que correspondam à definição do anexo b) do artigo 3 da Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, de 1971, a lei ou a prática nacionais poderão determinar **até o ponto a expressão "negociação coletiva" pode igualmente se estender, no interesse da presente Convenção, às negociações com tais representantes**.

2. Quando, em virtude do que dispõe o parágrafo 1 deste artigo, a expressão "negociação coletiva" incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes



não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.

Assim, dispõe o art. 3º, b, da Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores:

Artigo 3º

Para os fins da presente Convenção os termos "representantes dos trabalhadores" designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou prática nacionais, quer sejam:

(...) b) representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não incluam atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

Assim, quando houver reconhecimento de representantes dos trabalhadores na empresa, disciplina a Convenção que ora estudamos, que os Estados poderão definir na legislação interna o limite de aplicação dessas regras estabelecidas com as empresas e com tais representantes.

Na sequência, há uma série de regras de estímulos à negociação coletiva, vejamos:

PATE II. MÉTODOS DE APLICAÇÃO

Artigo 4

Na medida em que não se apliquem por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou qualquer outro meio adequado à prática nacional, as disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação nacional.

a) a negociação coletiva seja **possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade** a que se aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja **progressivamente estendida a todas as matérias** a que se referem os anexos a), b) e c) do artigo 2 da presente Convenção;

c) **seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimento acordadas** entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

- a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

- os órgãos e os procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.



Artigo 6

As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistemas de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra em um quadro de mecanismos ou

PARTE III. ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Artigo 5

1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.
2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que: de **instituições de conciliação de arbitragem**, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva.

Artigo 7

As medidas adotadas pelas **autoridades públicas** para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de **consultas prévias** e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Artigo 8

As Medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva **não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de nego de negociação coletiva**.

No que diz respeito às disposições finais, uma rápida leitura é suficiente.

PARTE IV. DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 9

A presente Convenção não revê nenhuma Convenção ou Recomendação Internacional de Trabalho existentes.

Artigo 10

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, a fim de serem registradas.

Artigo 11

1. Esta Convenção obrigará apenas os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.



2. Entrará em vigor 12 (doze) meses após a data em que as ratificações de 2 (dois) Membros tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

A partir do referido momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada membro, 12 (doze) meses após a data em que tenha sido registrada sua ratificação.

Artigo 12

1. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la ao término de um período de 10 (dez) anos, a partir da data em que tenha entrado em vigor, mediante ata comunicada, para seu registro, ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeitos até 1 (um) ano após a data em que tenha sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de 1 (um) ano após a expiração do período de 10 (dez) anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso do direito de denúncia previsto neste artigo ficará obrigado durante um novo período de 10 (dez) anos e, futuramente, poderá denunciar esta Convenção por ocasião da expiração de cada período de 10 (dez) anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 13

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas ratificações, declarações e denúncias lhe tenham sido comunicadas pelos da Organização.

Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe sido comunicada, o Diretor-Geral informará aos Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor a presente Convenção.

Artigo 14

O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho apresentará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, de acordo com o registro e de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que, de acordo com os artigos precedentes, tenham sido registradas.

Artigo 15

Sempre que julgar necessário, o Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho apresentará a Conferência uma memória sobre a aplicação da Convenção e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 16



1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção que implique uma revisão total ou parcial da presente, e a menos que a nova Convenção contenha disposições contrárias:

a) a ratificação, por um Membro, da nova Convenção revista implicará, ipso jure, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 12, desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor a nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. Esta Convenção continuará em vigor em qualquer hipótese, para aqueles Membros que a tenham ratificado, em sua forma e conteúdo atuais, e não tenham ratificado a Convenção revista.

Artigo 17

As versões inglesa e francesa desta Convenção são igualmente autênticas.

CONVENÇÃO 158 – TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

Dentre as convenções já estudadas neste Curso, a Convenção 158 é a que gera maior celeuma. Ao contrário das demais convenções analisadas até o presente, a Convenção 158 **não foi aprovada e promulgada internamente**. Pelo contrário, pelo Decreto nº 2.100/1996 a Convenção foi denunciada.

O entendimento foi no sentido de que a Convenção, se internalizada, ingressaria em nosso ordenamento como lei ordinária. Contudo, o art. 7º, I, da CF, prevê necessidade de que seja editada lei complementar para tratar do tema. Vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de **lei complementar**, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; (...).

Por conta dessa exigência técnico-legislativa não poderia ser aplicada à norma internacional ao direito interno.

Em que pese a denúncia, em 2008, o então Presidente Lula reencaminhou a Convenção ao Congresso Nacional – por intermédio da Mensagem nº 59/2008 – para apreciação do texto da Convenção.

Desta feita, *aguarda-se manifestação legislativa quanto à aprovação ou não da Convenção para, posteriormente, discutir-se a respeito da aplicabilidade de suas normas em nosso ordenamento*, seja pela incompatibilidade ante a Constituição (que exige lei complementar para tratar da matéria) seja



pela discussão de que as disposições da Convenção não são benéficas ao empregado, frente a disciplina jurídica atual do ordenamento jurídico brasileiro.

Nesse sentido, destacam-se as críticas empreendidas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI)³:

Dentre outras consequências indesejáveis, a ratificação da Convenção 158 poderá representar:

- Incentivo à informalidade no mercado de trabalho e agravamento da situação de desemprego;
- Discriminação no acesso ao mercado de trabalho, na medida em que, ao buscar proteger irrestritamente o contingente de trabalhadores empregados, termina por criar obstáculos ao acesso de outros grupos, como jovens em busca do primeiro emprego;
- Maior rigidez das regras para contratação e demissão de empregados, comprometendo investimentos no setor produtivo, o empreendedorismo e a abertura de novas empresas,
- Em especial de pequeno e médio porte;
- Desestímulo ao aperfeiçoamento e crescimento profissional;
- Restrição à adaptação das empresas às mudanças tecnológicas dificultando a adoção de novos comportamentos do mercado que estimulem formas alternativas de trabalho, a exemplo do trabalho a distância e da terceirização lícita de atividades;
- Redução das possibilidades de adaptação das empresas nacionais às exigências de competitividade nos mercados em que operam;
- Maior rigidez da legislação trabalhista, desestimulando as negociações coletivas.

Em que pese as discussões acerca das vantagens trazidas pela Convenção 158 aos empregados, uma vez mencionada em edital, sugere-se, ao menos, conhecer as principais disposições. Para tanto, veremos, sem muitas delongas, o texto da Convenção.

Convenção sobre término da relação de trabalho por iniciativa do empregador

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

³ <http://www.cni.org.br/portal/data/pages/FF808081272B58C0012730BE5CEF7DE4.htm>, acesso em 07.07.2014.



Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida nessa cidade em 2 de junho de 1982, na sua Sexagésima-Oitava Sessão;

Tendo tomado nota das normas internacionais contidas na Recomendação sobre o Término da Relação de Trabalho, 1963, foram registradas importante novidades na legislação e na prática de numerosos Estados-Membros relativas às questões que essa Recomendação abrange. Considerando que em razão de tais novidades é oportuno adotar novas normas internacionais na matéria, levando particularmente em conta os graves problemas que se apresentam nessa área como consequência das dificuldades econômicas e das mudanças tecnológicas ocorridas durante os últimos anos em grande número de países;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, questão que constitui o quinto item da agenda da Reunião, e

Após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma Convenção, adota, na data 22 de junho de 1982, a presente Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho, 1982:

PARTE I - Métodos de Aplicação, Área de Aplicação e Definições!

Artigo I

Dever-se-á dar efeito às disposições da presente Convenção através da legislação nacional, exceto na medida em que essas disposições sejam aplicadas por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou sentenças judiciais, ou de qualquer outra forma de acordo com a prática nacional.

Artigo 2

A presente Convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica e a toda as pessoas empregadas.

Todo membro poderá **excluir** da totalidade algumas das disposições da presente Convenção as seguintes categorias de pessoas empregadas:

- os trabalhadores de um contrato de trabalho de duração determinada ou para realizar uma determinada tarefa;
- os trabalhadores que estejam num período de experiência ou que tenha o tempo de serviço exigido, sempre que, em qualquer um dos casos, a duração tenha sido fixada previamente e for razoável;
- os trabalhadores contratados em caráter ocasional durante um período de curta duração.



2. Deverão ser **previstas garantias adequadas contra o recurso a contratos de trabalho de duração determinada cujo objetivo seja o de iludir a proteção** prevista nesta Convenção.

Na medida que for necessário, e com a prévia consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, a autoridade competente ou o organismo apropriado de cada país poderá tomar medidas para **excluir** da aplicação da presente Convenção, ou de algumas de suas disposições, certas **categorias de pessoas empregadas**, cujas condições de emprego forem regidas por disposições especiais que, no seu conjunto, proporcionem uma proteção pelo menos equivalente à prevista nesta Convenção.

Na medida que for necessário, e com a prévia consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, a autoridade competente ou o organismo apropriado de cada país poderá tomar medidas para **excluir** da aplicação da presente Convenção ou de algumas de suas disposições, outras **categorias limitadas de pessoas empregadas**, a cujo respeito apresentam-se problemas especiais que assumam certa importância, levando em consideração as condições de emprego particulares dos trabalhadores interessados ou a dimensão ou natureza da empresa que os emprega.

Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias que tiverem sido excluídas em para essa exclusão, e deverá indicar nos relatórios subsequentes a situação da sua legislação e prática com relação às categorias excluídas e a medida em que é aplicada ou se tenciona aplicar a Convenção essa categorias.

Artigo 3

Para os efeitos da presente Convenção as expressões “término” e “término da relação de trabalho” significam término da relação de trabalho do empregador.

Parte II - Normas de Aplicação Geral

SEÇÃO A - Justificação do Término

Artigo 4

Não se dará **término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada** relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Artigo 5

Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes:



- a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento de empregador, durante as horas de trabalho;
- b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade;
- c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes;
- d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social;
- e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade.

Artigo 6

A **ausência temporal do trabalho por motivo de doença ou lesão não** deverá constituir **causa justificada** de término da relação de trabalho.

A definição do que constitui uma ausência temporal do trabalho, a medida na qual será exigido um certificado médico e as possíveis limitações à aplicação do parágrafo 1 do presente artigo serão determinadas em conformidade com os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção.

SEÇÃO B - Procedimentos Prévios ao Término por Ocasão do Mesmo

Artigo 7

Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivos relacionados com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade.

SEÇÃO C - Recurso Contra o Término

1. O trabalhador que **considerar injustificado o término** de sua relação de trabalho terá o **direito de recorrer contra o mesmo perante um organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro.**
2. Se uma autoridade competente tiver autorizado o término, a aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá variar em conformidade com a legislação e a prática nacionais.
3. Poder-se-á considerar que o trabalhador renunciou a seu direito de recorrer contra o término de sua relação de trabalho se não tiver exercido tal direito dentro de um prazo razoável após o término.



Artigo 9

1. Os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção estarão habilitados para examinarem as causas alegadas para justificar o término da relação de trabalho e todas as demais circunstâncias relacionadas com o caso, e para se pronunciar sobre o término ser ou não justificado.

2. A fim do **trabalhador não estar obrigado a assumir por si só o peso da prova de que seu término foi injustificado**, os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção deverão prever uma ou outra das seguintes possibilidades, ou ambas:

a) caberá ao empregador o peso da prova da existência de uma causa justificada para o término, tal como foi definido no artigo 4 da presente Convenção;

b) os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção estarão habilitados para decidir acerca das causas alegadas para justificar o término, levando em conta as provas apresentadas pelas partes e em conformidade com os procedimentos estabelecidos pela legislação e a prática nacionais.

3. Nos casos em que forem alegadas, para o término da relação de trabalho, **razões baseadas em necessidades de funcionamento da empresa**, estabelecimento ou serviço, **os organismos** mencionados no artigo 8 da presente Convenção estarão **habilitados para verificar se o término foi devido realmente a essas razões**, mas a medida em que esses organismos estarão habilitados também para decidirem se tais razões seriam suficientes para justificar o término deverá ser determinada pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1 desta Convenção.

Artigo 10

Se os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção chegarem à **conclusão de que o término da relação de trabalho é justificado** e se, em virtude da legislação e prática nacionais, esses organismos não estiverem habilitados ou não considerarem possível, devido às circunstâncias, anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada.

SEÇÃO D - Prazo de Aviso Prévio

Artigo 11

O **trabalhador cuja relação de trabalho estiver para ser dada por terminada** terá **direito a um prazo de aviso prévio** razoável OU, em lugar disso, a uma **indenização**, a não ser que o mesmo seja culpado de uma falta grave de tal natureza que seria irrazoável pedir ao empregador que continuasse a empregá-lo durante o prazo do aviso prévio.



SEÇÃO E - Indenização por Término de Serviços e Outras Medidas De Proteção dos Rendimentos

Artigo 12

1. Em conformidade com a legislação e a prática nacionais, **TODO trabalhador cuja relação de trabalho tiver sido terminada terá direito:**

a) a uma indenização por término de serviços ou a outras compensações análogas, cuja importância será fixada em função, entre diretamente pelo empregador ou por um fundo constituído através de cotizações dos empregados; ou

b) a benefícios do seguro desemprego, de um sistema de assistência aos desempregados ou de outras formas de previdência social, tais como benefícios por velhice ou por invalidez, sob as condições normais às quais esses benefícios estão sujeitos; ou

c) a uma combinação de tais indenizações ou benefícios.

1. Quando o trabalhador não reunir as condições de qualificação para ter direito aos benefícios de um seguro desemprego ou de assistência aos desempregados em virtude de um sistema de alcance geral, não será exigível o pagamento das indenizações ou benefícios mencionados no parágrafo 1, item a), do presente artigo, pelo único fato do trabalhador não receber benefício de desemprego em virtude do item b) do parágrafo mencionado.

2. No caso de término devido à **falta grave, poder-se-á prever a perda do direito a desfrutar das indenizações ou benefícios** mencionados no parágrafo 1, item a), do presente artigo pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção.

PARTE III - Disposições Complementares sobre o Término da Relação de Trabalho por Motivos Econômicos, Tecnológicos Estruturais ou Análogos

SEÇÃO A - Consulta aos Representantes dos Trabalhadores

Artigo 13

1. Quando o empregador prever **términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos;**

a) Proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos términos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos menos e o período durante o qual seriam efetuados esses términos:

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma



oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores interessados, o mais breve que possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

2. A aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser limitada, mediante os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção, àqueles casos em que o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.

3. Para efeitos do presente artigo, a expressão “representantes dos trabalhadores interessados” aplica-se aos representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou a prática nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, em 1971.

SEÇÃO B - Notificação à Autoridade Competente

Artigo 14

1. Em conformidade com a legislação e a prática nacionais, o empregador que prever **términos por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos**, deverá **notificá-los o mais breve possível à autoridade competente**, comunicando-lhe a informação pertinente incluindo uma exposição, por escrito, dos motivos dos termos previstos, o número e as categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados e o período durante o qual serão efetuados esses termos.

2. A legislação nacional poderá limitar a aplicabilidade do parágrafo 1 do presente artigo àqueles casos nos quais o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.

3. O empregador notificará às autoridades competentes os termos referidos no parágrafo 1 do presente artigo com um prazo mínimo de antecedência da data em que seriam efetuados os termos, prazo que será especificado pela legislação nacional.

PARTE IV - Disposições Finais

Artigo 15

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para serem registradas, ao Diretor da Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 16



1. Esta Convenção obrigará exclusivamente àqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.
2. Entrará em vigor 12 (doze) meses após a data em que as ratificações de 2 (dois) Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.
3. A partir desse momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 (doze) meses após a data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Artigo 17

1. Todo Membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-lo no fim de um período de 10 (dez) anos, a partir da data da entrada em vigor inicial, mediante um ato comunicado, para ser registrado, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia tornar-se-á efetiva somente 1 (um) ano após a data de seu registro.
2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral fará notar aos Membros da Organização a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 19

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos do registro e em conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que tiver registrado, de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 20

Cada vez que o considerar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência um relatório sobre a aplicação da Convenção e considerará a conveniência de se incluir, na agenda da Conferência, a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 21

1. No caso da Conferência adotar uma nova Convenção que implique uma revisão total ou parcial do presente, e a não ser a nova Convenção contenha disposições em contrário:
 - a ratificação, por um Membro, da nova Convenção revista implicará, ipso jure, a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 17, sempre que a nova Convenção revista tiver entrado em vigor;



- a partir da data de entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção deixará de estar aberta para ratificação por parte dos Membros.

A presente Convenção permanecerá em vigor em todos os casos em forma e conteúdo atuais, para aqueles Membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 22

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticos.

Finalizamos, assim, a parte teórica da presente aula. Vamos às questões.

RESUMO

Convenção 111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão

● NOÇÕES FUNDAMENTAIS

A CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT CONSAGRA O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO AO VEDAR CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS QUE POSSAM ABALAR AS OPORTUNIDADES DE TRABALHO OU O TRATAMENTO NO TRABALHO POR RAZÕES DE SEXO, DE COR, DE RELIGIÃO, DE OPINIÃO POLÍTICA OU DE ORIGEM NACIONAL OU SOCIAL.

↳ Logo:

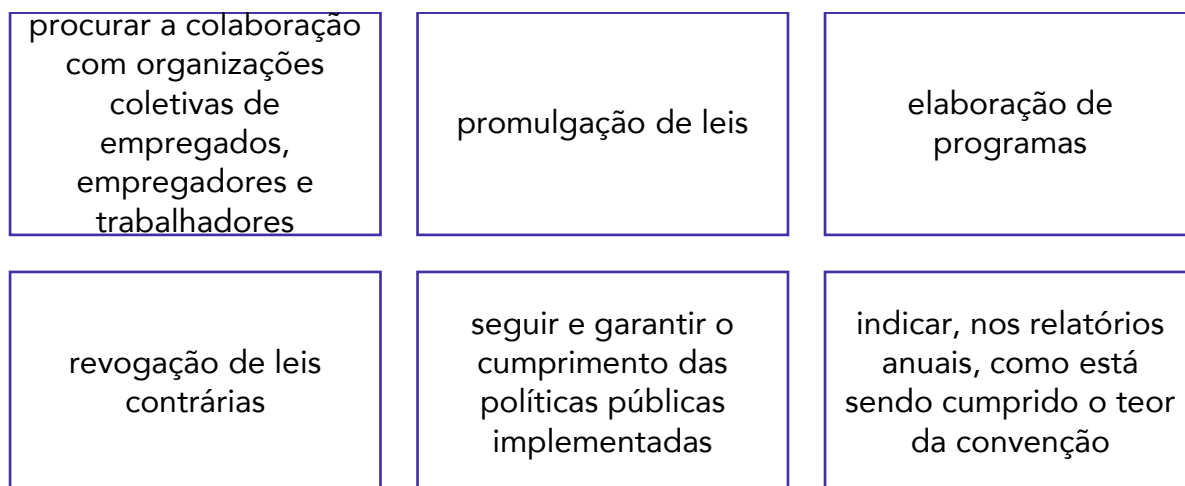
- **VEDA-SE** A DISCRIMINAÇÃO:
 - **para** obtenção do emprego; e
 - **no** exercício das respectivas funções.

● TEXTO DA CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT

↳ A expressão **discriminação no mercado de trabalho** envolve qualquer forma de distinção, exclusão ou preferência fundadas em razão da raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que possua implicações na prestação pessoal de serviços.

↳ A Convenção sugere a implementação de **políticas públicas voltadas à eliminação da discriminação no trabalho**. Para tanto, sugere algumas práticas, entre elas:





● CONTEXTUALIZAÇÃO - PORTARIA MTE Nº 1.927/2014

↪ Em dezembro de 2014, O Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria MTE nº 1.927/2014, na qual fixou **orientações para o combate à discriminação de pessoas portadora do vírus HIV nas relações de trabalho**. O documento regulamentar explicita que exigir dos candidatos a uma vaga de emprego a realização de testes de HIV ou de AIDS constitui violação à dignidade de tais trabalhadores, porque imputa uma discriminação vedada nacional e internacionalmente.

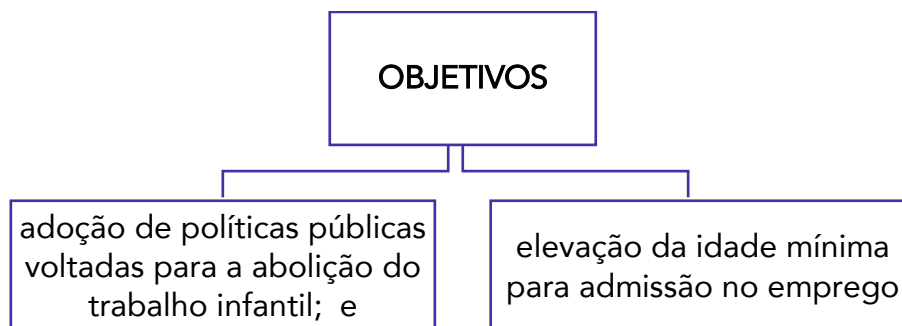
Convenções nº 138 e 182 – Trabalho Infantil

● CONVENÇÃO Nº 138 DA OIT

↪ A presente Convenção, juntamente com a Convenção 182, representam a consolidação de um comprometimento nacional com a efetiva erradicação do trabalho infantil.

↪ O **objetivo** da Convenção é impingir o dever de os Estados adotarem políticas públicas voltadas para a abolição do trabalho infantil, com elevação das idades mínimas para a admissão no emprego.

↪ Vejamos os objetivos da Convenção.



CADA PAÍS DEVERÁ FIXAR UMA IDADE MÍNIMA PARA ADMISSÃO NO EMPREGO, SEGUNDO SUAS PARTICULARIDADES. DE TODO MODO, A OIT IMPÕE DOIS REQUISITOS

idade mínima não inferior à idade para conclusão do ensino obrigatório

idade mínima inferior a 15 anos

excepcionalmente poderá ser 14 anos quando o país não estiver suficientemente desenvolvido

✚ Na hipótese excepcional de se adotar 14 anos como idade mínima para admissão no emprego, deve-se observar:

- ⇒ *O dever de informar, por intermédio dos relatórios anuais enviados a OIT, o motivo pelo qual foi adotada o limite precarizador; e*
- ⇒ *A adoção de uma data limite para a adoção da regra geral de 15 anos de idade.*

✚ devemos saber que há um rol de atividades laborativas que serão vedadas aos menores de 18 anos. Devemos saber também, de acordo com o referido Decreto, que é possível a prestação de serviços pelo maior de 16 anos, excepcionalmente, em duas circunstâncias, quais sejam: em caso de autorização do MTE ou na hipótese de parecer técnico circunstanciado, dando conta de que a atividade prestada, embora inserta na Lista TIP, em razão da organização da empresa, medidas de saúde e segurança adotadas, não expõe o adolescente a risco.

✚ Estabelece-se que é possível limitar a aplicação das normas protetivas do trabalho a crianças e adolescentes por questões administrativas e econômicas do país.

✚ De todo modo, o OIT cuidou de limitar a possibilidade de precarização de duas formas:

- 3) Exigiu que o Estado indique os setores de atividade econômica e tipos de empreendimentos que poderão deixar de aplicar as normas constantes da Convenção 138; e
- 4) Estabeleceu um rol de atividades que não poderão ser flexibilizadas.

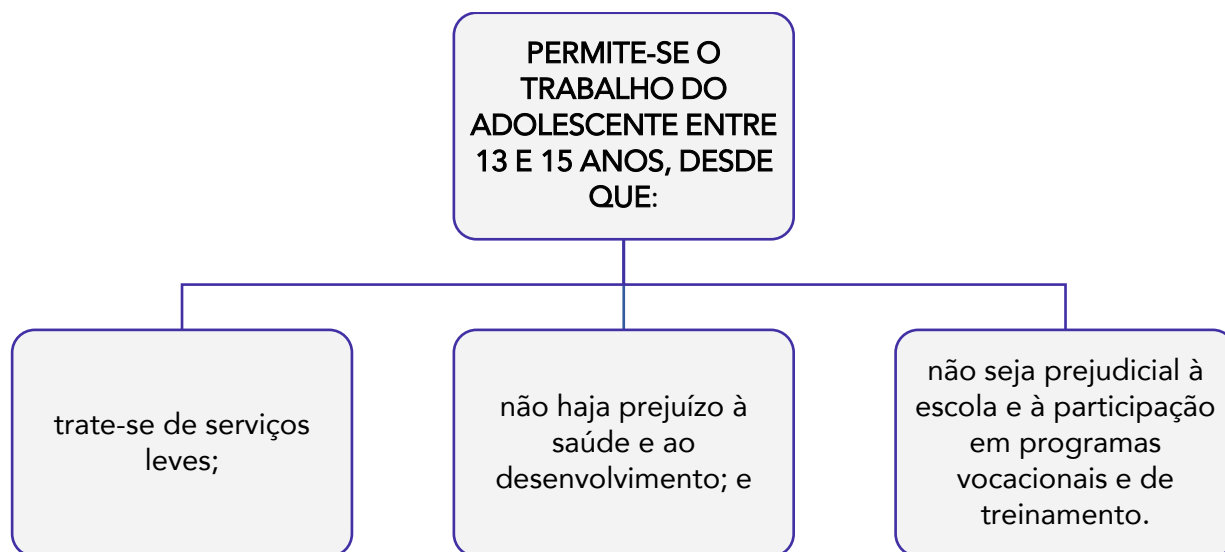
✚ É importantíssimo a memorização dessas atividades.

ATIVIDADES QUE NÃO PODERÃO SER FLEXIBILIZADAS

- mineração e pedreira;
- indústria manufatureira;
- construção;
- eletricidade, água e gás;
- serviços sanitários;
- transporte, armazenamento e comunicações;
- plantações e outros empreendimentos agrícolas de fins comerciais, excluindo, porém, propriedades familiares e de pequeno porte que produzam para o consumo local e não empreguem regularmente mão de obra remunerada.



À A Convenção traz regra flexibilizadora a fim de permitir trabalho de adolescentes entre os 13 e 15 anos em condições específicas.



● RECOMENDAÇÃO Nº 146 DA OIT

↪ A Recomendação 146 é um documento que visa ressaltar a importância do enfrentamento da matéria. Destaca-se a necessidade de implementação de políticas públicas para a implementação das regras dispostas na Convenção 138 da OIT.

↪ Essas políticas públicas devem observar, segundo recomenda a OIT:

- O compromisso nacional com o pleno emprego;
- A progressiva extensão de outras medidas econômicas e sociais destinadas a atenuar a pobreza;
- O desenvolvimento e a progressiva extensão de medidas de seguridade social e de bem-estar familiar;
- O desenvolvimento e a progressiva extensão de meios adequados de ensino, e de orientação vocacional e treinamento apropriados;
- O desenvolvimento e a progressiva extensão de meios apropriados à proteção e ao bem-estar de crianças e adolescentes.

↪ Ademais, prevê a Recomendação 146 da OIT, que deve ser **conferida especial proteção** às crianças e adolescentes:

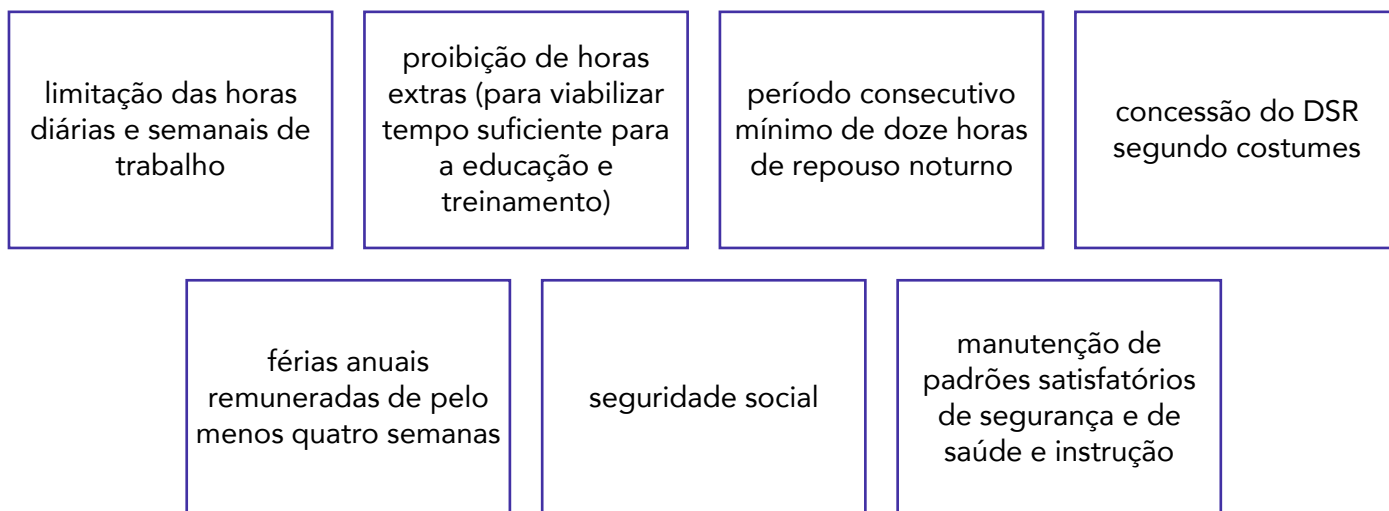
- ⇒ sem família;
- ⇒ não vivam com suas respectivas famílias; e
- ⇒ migrantes.

↪ Recomenda, ainda, a OIT:

- A frequência escolar integral ou a participação em programas aprovados de orientação profissional ou de treinamento;
- O treinamento preparatório para tipos de emprego ou trabalho permitidos pela legislação e pela Convenção 138 às crianças e aos adolescentes;
- A fixação de idade mínima ser igual para todos os setores de uma atividade econômica;
- A elevação progressiva da idade mínima para admissão no empregado aos 16 anos.



- Caso se trate de país cuja idade mínima for inferior a 15 anos, a adoção de medidas urgentes para elevá-la aos 15 anos.
- A definição de idade mínima para todo emprego na agricultura e em atividades correlatas nas áreas rurais.
- A consideração de normas internacionais de trabalho na definição de trabalhos que não admitem flexibilização para adoção da Convenção 138 da OIT.
- A adoção de medidas que viabilizem padrões satisfatórios.
- A supervisão de atividades de orientação profissional e treinamento dentro das empresas.
- A garantia de justa remuneração de diversos direitos trabalhistas, conforme esquema abaixo:



✎ Por fim, a Recomendação 146 sugere a concessão de **atenção especial**:

- Aos tipos perigosos de trabalho;
- A prevenção de trabalhos durante os horários de aulas.

● CONVENÇÃO Nº 182 DA OIT

✎ O referido documento trata do trabalho infantil e inicia sua disciplina definindo “criança”. Tal como a Convenção da ONU sobre o Direito das Crianças, entende-se que **todo aquele menor de 18 anos será considerado criança**.



✎ A Convenção disciplina as piores formas de trabalho infantil. Essas formas, além de irregulares, são prejudiciais à formação dos jovens, violando seus direitos mais básicos tendo em vista a condição de pessoa em desenvolvimento.



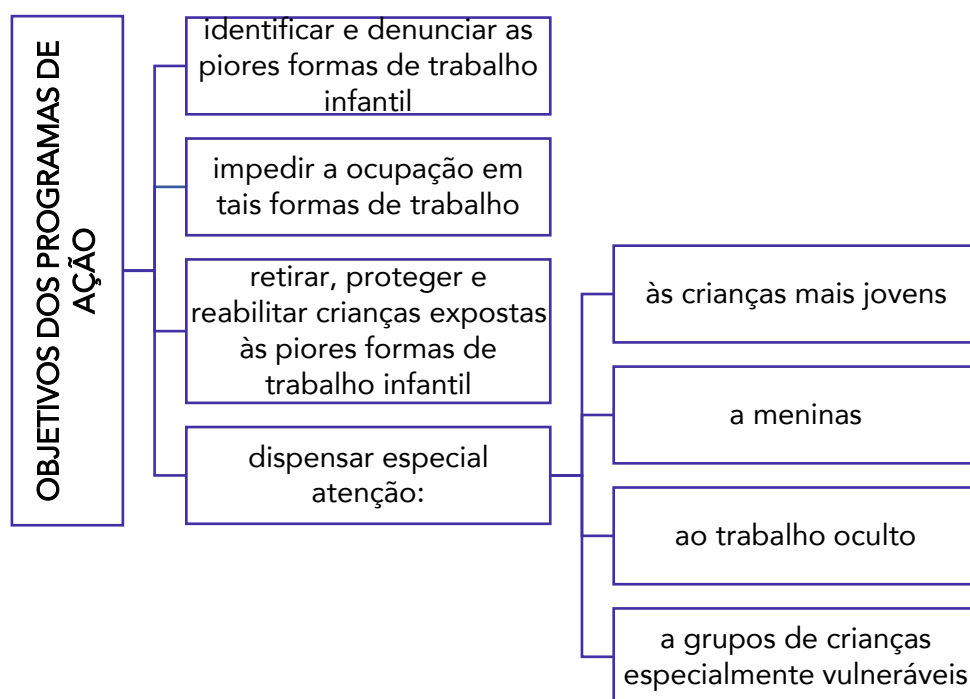
PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL

- Escravidão e práticas análogas
- Prostituição e pornografia
- Atividades ilícitas
- Atividades prejudiciais à saúde, à segurança e à moral das crianças

➤ ● Nesse contexto, cabe aos Estados adotarem programas de ação de forma prioritária, em contato com a comunidade e setores organizados da sociedade civil, para o desenvolvimento de políticas voltadas à erradicação do trabalho infantil.

● RECOMENDAÇÃO Nº 190 DA OIT

➤ De acordo com o item I da recomendação, os estados devem adotar programas de ação com urgência. Vejamos os objetivos desses programas:



➤ **O que devemos entender por trabalho oculto?** De acordo com a doutrina, por trabalho oculto devemos compreender todas as formas de exercício de atividades, prestado em casa, para a família em comércios familiares, cujo acesso dos meios institucionais é dificultado.

➤ No que diz respeito às crianças especialmente vulneráveis a delimitação é conferida pelo item II da Recomendação:



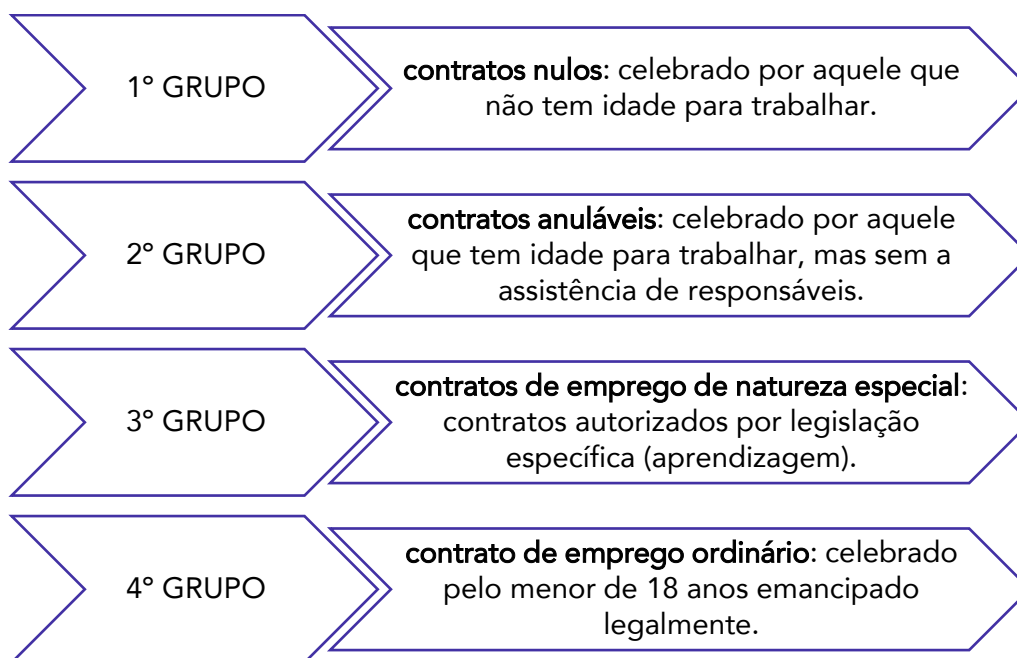
CONDIÇÕES ESPECIALMENTE VULNERÁVEIS

- abusos de ordem física, psicológica ou sexual
- trabalhos subterrâneos, debaixo d'água, em alturas perigosas ou em locais confinados
- máquinas, equipamentos e ferramentas perigosos, bem como em transporte manual de cargas
- em locais insalubres
- em condições difíceis como, por exemplo, trabalho noturno ou extraordinário

● TRABALHO INFANTIL E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

↳ Trabalho Infantojuvenil

↳ A doutrina distingue quatro grupos de contratos de trabalho firmados com o menor:



↳ Proibições ao trabalho do menor

↳ Vejamos, objetivamente algumas regras que vedam o trabalho do menor em determinadas circunstâncias.

Idade

↳ **16 anos**, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (art. 7º, XXXIII, da CF, e art. 403, da CLT).

Trabalho noturno

↳ **Vedado** (art. 7º, XXXIII, da CF, e art. 404, da CLT). Justifica-se a proibição em defesa ao pleno desenvolvimento do menor.



Trabalho perigoso, insalubre e penoso

✍ **Vedado** (art. 7º, XXXIII, da CF). Justifica-se a proibição em defesa ao pleno desenvolvimento do menor.

De acordo com o art. 405, da CLT, é vedado o trabalho:

- Em local e serviços perigosos ou insalubres; e
- Em locais ou serviços prejudiciais à moralidade.

Serviços prejudiciais

✍ A partir do art. 403, § único, da CLT, extrai-se que é vedado o trabalho do adolescente em locais:

- Prejudiciais à formação;
- Prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico ou moral; e
- Em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

✍ Em relação aos trabalhos prejudiciais à moralidade, a Lista TIP tipificou:

5. prestados de qualquer modo em prostíbulos, boates, bares, cabarés, danceterias, casas de massagem, saunas, motéis, salas ou lugares de espetáculos obscenos, salas de jogos de azar e estabelecimentos análogos;
6. de produção, composição, distribuição, impressão ou comércio de objetos sexuais, livros, revistas, fitas de vídeo ou cinema e cds pornográficos, de escritos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos pornográficos que possam prejudicar a formação moral
7. de venda, a varejo, de bebidas alcoólicas
8. com exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais.

✍ De todo modo, como já visto, nos termos do art. 405, §2º, da CLT, é possível autorização para o adolescente que já tiver 16 anos, por autorização judicial, se verificado que:

- o trabalho é indispensável ao sustento do adolescente ou de sua família; e
- não advir prejuízos à formação moral do adolescente.

Força

✍ Nos termos do art. 405, §5º, da CLT, veda-se o trabalho do adolescente caso seja necessário do emprego de força muscular superior a:

- 20Kg para trabalho contínuo; ou
- 25Kg para o trabalho ocasional.

✍ Deveres dos responsáveis

✍ Segundo art. 424, da CLT, os responsáveis pelo adolescente trabalhador deverão afastá-lo do emprego, caso:



- A atividade diminua consideravelmente o tempo de estudo;
- A atividade reduza o tempo de repouso necessário à saúde e constituição física; ou
- A atividade prejudique a educação moral do adolescente.

↪ Deveres dos empregadores

↪ Nos termos do art. 425, da CLT, é dever do empregador velar pela observância:

- Dos bons costumes;
- Da decência pública; e
- Das regras de higiene e medicina do trabalho.

↪ Dever das autoridades

↪ Verificado que o trabalho exercido pelo menos de 18 anos é prejudicial à saúde, ao desenvolvimento físico ou à moralidade, deverá a autoridade competente obriga-lo abandonar o serviço. Antes de afastá-lo, contudo, a empresa deve empreender esforços para mudá-lo de função, adequada a sua condição de pessoas em desenvolvimento.

↪ Autoridade: Juiz (trabalho ou infância), MP ou AFT.

↪ Doutrina da proteção integral da criança e do adolescente

↪ Princípio da prioridade absoluta: Segundo o referido princípio, *constitui dever da família, da sociedade e do Estado em ação conjunta assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.*

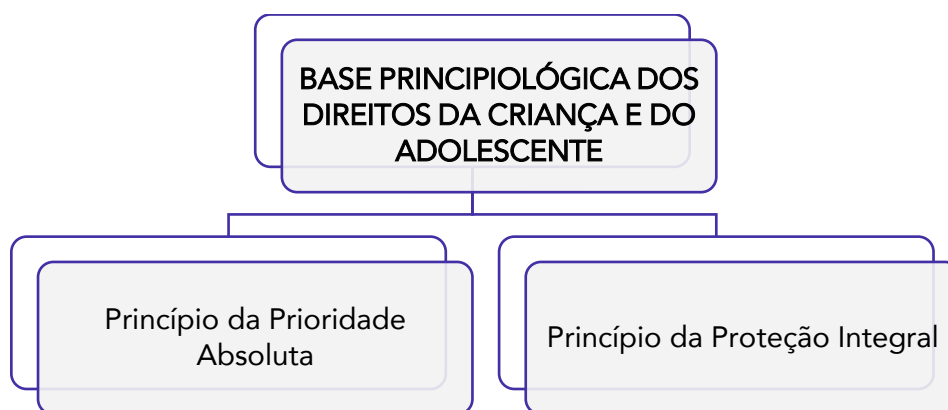
↪ Segundo a doutrina, tal princípio compreende:

- e) a prioridade em atendimento para receber proteção e socorro;
- f) a prioridade de atendimento em serviços públicos ou de relevância pública;
- g) a máxima atenção formulação e na execução da políticas públicas;
- h) garantia de recursos públicos específicos para a proteção à infância e à juventude;

↪ Princípio da proteção integral

↪ O referido princípio caminha junto com o princípio da prioridade absoluta e informa o reconhecimento da criança ou adolescente como *sujeito de direitos e da sua condição de pessoa em desenvolvimento.*





● CONTEXTUALIZAÇÃO - LISTA TIP

✚ o Brasil editou o Decreto nº 6.481/2008, que estabeleceu a **Lista Das Piores Formas de Trabalho Infantil** (Lista TIP). No anexo do referido decreto, há extenso rol de atividades que são vedadas aos menores de 18 anos.

✚ Em duas situações, entretanto, a vedação poderá ser **elidida** (art. 2º, §1º):

- A partir dos 16 anos, mediante autorização do MTE, após consulta das organizações dos empregadores e empregados, desde que garantida plenamente a saúde, segurança e moral dos adolescentes; e
- A partir de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional da área de SST, que ateste a inexistência de riscos à saúde, segurança e moral dos adolescentes e depositado no MTE.

Convenção 132 – Férias Anuais Remuneradas

● NOÇÕES FUNDAMENTAIS

✚ A Convenção nº 132 da OIT fixa algumas regras básicas relativamente ao assunto **férias**. A Convenção deve ser aplicada a toda e qualquer espécie de trabalhador. Contudo, há possibilidade de o Estado limitar a aplicação a determinadas categorias em razão de particularidades internas, tal como disciplina o art. 2º.

✚ No que diz respeito ao referido direito, dois são os parâmetros centrais fixados na Convenção.

DIREITO A FÉRIAS

- Todos possuem o direito a um período pré-determinado de férias.
- Será de, no mínimo, 3 semanas a cada 1 ano de serviço.

✚ Quanto ao período mínimo para que o sujeito tenha direito às férias, a Convenção fixa alguns parâmetros, quais sejam:



PERÍODO AQUISITIVO

- Máximo de 6 meses de período aquisitivo.
- Faltas justificadas não podem ser utilizadas como desconto do período de férias concedido.
- Feriados não podem ser descontados dos dias de férias.
- Períodos no qual o trabalho encontra-se regularmente afastado por doença ou por acidente não podem ser descontados do período de férias.

● CONVENÇÃO Nº 132 DA OIT

TODOS OS TRABALHADORES TÊM DIREITO A FÉRIAS ANUAIS, NÃO INFERIOR A TRÊS SEMANAS A CADA ANO DE SERVIÇO

↗ A Convenção permite o fracionamento de férias, entretanto limita um dos períodos, prevendo que deverá ser, ao menos, de 2 semanas.

↗ Esse período ininterrupto deverá ser gozado durante o ano, ao passo que o restante do período poderá ser gozado dentro de 18 meses.

↗ Em suma, é possível afirmar que o período concessivo, em caso de férias fracionadas, será distinguido em duas parcelas:

- Um ano → período ininterrupto de duas semanas; e
- 18 meses → restante das férias a gozar.

● CONTEXTUALIZAÇÃO – FÉRIAS: CONVENÇÃO Nº 132 DA OIT *VERSUS* LEGISLAÇÃO NACIONAL

↗ as convenções da OIT são incorporadas ao ordenamento jurídico nacional como normas de caráter infralegal. Para alguns, registre-se, é norma de caráter supralegal, uma vez que tutela direitos humanos de segunda dimensão. Nesse contexto e à luz da doutrina do Direito do Trabalho afirma-se que quando houverem duas regras tratando do mesmo assunto, deve-se procurar por aquela mais benéfica ao trabalhador. Esse entendimento é extraído do princípio da norma mais favorável, vetor fundamental do Direito do Trabalho.

↗ Nesse contexto, por vezes, a CLT e a Convenção da OIT 132 disciplinam o mesmo instituto jurídico de forma diversa. Portanto, deve-se aplicar o referido princípio para extrair qual deles deve ser aplicado ao caso concreto.

Instituto: Férias (aplicação da norma mais favorável)

Dispositivo	Convenção nº 132 da OIT	Legislação Pátria
Período de Férias		X
Remuneração de Férias		X
Férias Indenizadas em caso de ruptura contratual	X	



Período para aquisição de férias proporcionais		X
Relação faltas x férias	X	
Não concessão oportuna das férias		X

Convenção 154 – Incentivo à Negociação Coletiva

● NOÇÕES FUNDAMENTAIS

↪ A Convenção 154 dispõe diversas regras relativas à negociação coletiva. Inicialmente, o texto convencionado conceitua negociação, que, em síntese, pode ser compreendida como negociações entre empregados e empregadores no sentido de fixar condições e estabelecer as relações de trabalho.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

negociações entre empregados e empregadores no sentido de fixar condições e de estabelecer as relações de trabalho

↪ Vejamos, ainda, os objetivos da negociação coletiva.

FINALIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- fixar condições de trabalho;
- regular relações entre empregador e trabalhadores;
- regular relações entre empregadores e respectivos sindicatos com sindicatos dos empregados.

↪ Trata-se de norma que visa estimular a adoção da negociação coletiva para regras as relações de trabalho. Nota-se esforço da Convenção em afirmar que a negociação coletiva pode abranger todos os ramos de atividades, envolvendo todas as matérias atinentes à relação de trabalho.

↪ Em síntese, podemos destacar as seguintes regras:

- ✓ A negociação coletiva deve ser possibilitada para todos os empregadores e para todas as categorias de trabalhadores.
- ✓ Devem abranger progressivamente todas as matérias afetas à relação de trabalho.
- ✓ O Estado deve estimular a negociação coletiva.
- ✓ Deve-se estimular a resolução de conflitos por intermédio da arbitragem.
- ✓ Deve-se viabilizar a consulta prévia às autoridades públicas para a elaboração de acordos a fim de resolver impasses de natureza trabalhistas.
- ✓ A própria norma negociada não poderá prever restrições à negociação coletiva.



Convenção 158 – Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador

✎ Ao contrário das demais convenções analisadas até o presente, a Convenção 158 **não foi aprovada e promulgada internamente**. Pelo contrário, pelo Decreto 2.100/1996 a Convenção foi denunciada.

✎ Desta feita, *aguarda-se manifestação legislativa quanto à aprovação ou não da Convenção para, posteriormente, discutir-se a respeito da aplicabilidade de suas normas em nosso ordenamento*, seja por conta a incompatibilidade ante a Constituição (que exige lei complementar para tratar da matéria) seja pela discussão de que as disposições da Convenção não são benéficas ao empregado, frente a disciplina jurídica atual do ordenamento jurídico brasileiro.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegamos ao final de mais uma aula.

Em nosso próximo encontro finalizaremos o estudo das Convenções da OIT.

Até lá.

Bons estudos a todos!

Ricardo Torques



rst.estrategia@gmail.com



<https://www.facebook.com/direitoshumanosparaconcursos>

QUESTÕES COMENTADAS

CESPE

1. (CESPE/MTE - 2013) Considerando as normas internacionais de proteção da criança no trabalho, julgue os itens que se seguem.

No Brasil, por força da incorporação ao direito interno da Convenção n.º 138 da OIT, sobre idade mínima de admissão ao emprego, por meio do procedimento previsto no § 3.º do art 5.º da Constituição Federal de 1988 (CF), é permitido a pessoas entre treze e quinze anos de idade realizar serviços leves que não prejudiquem sua saúde ou desenvolvimento, bem como sua frequência escolar.

Comentários



A assertiva está **incorreta**, de acordo com o art. 7º, inciso XXXIII, da CF.

XXXIII- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

Embora a regra constante do enunciado esteja correta, a previsão da Convenção nº 138 da OIT não se aplica uma vez que a nossa Constituição – no dispositivo acima citado – prevê condições mais favoráveis.

Desse modo, considerando que a Convenção da OIT é um documento infraconstitucional menos benéfico ao empregado, aplica-se a CF, que veda o trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz.

2. (CESPE/MTE - 2013) Considerando as normas internacionais de proteção da criança no trabalho, julgue os itens que se seguem.

Na Convenção n.º 182 da OIT, que prevê a proibição das piores formas de trabalho infantil, o tráfico de crianças e o recrutamento de crianças para a produção de pornografia são expressamente previstos como umas das piores formas de trabalho infantil.

Comentários

A assertiva está **correta**. Vejamos o artigo 03 da Convenção nº 182:

Artigo 3 Para efeitos da presente Convenção, a expressão "as piores formas de trabalho infantil" abrange: a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados; b) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas;

Lembrar quais são as piores formas de trabalho infantil é fundamental para a nossa prova:

PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL

- Escravidão e práticas análogas
- Prostituição e pornografia
- Atividades ilícitas
- Atividades prejudiciais à saúde, segurança e à moral das crianças

Outras Bancas

3. (Inédita - 2017) Julgue o item subsequente, tendo em vista as Convenções da OIT.



A Convenção nº 138 tem como objetivos a adoção de políticas públicas voltadas para a abolição do trabalho infantil e a elevação da idade mínima para admissão no emprego.

Comentários

A assertiva está **correta**, tendo em vista o que dispõe o artigo 1º, da Convenção nº 138.

Artigo 1º

Todo País-Membro em que vigore esta Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do adolescente.

4. (Inédita - 2017) Julgue o item subsequente, quanto às Convenções da OIT.

Prescreve a Convenção 138, da OIT, que não poderá ser inferior a dezesseis anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do adolescente.

Comentários

A assertiva está **incorreta**, pois não poderá ser inferior a 18 anos a idade para admissão em trabalhos que prejudiquem a saúde, segurança e moral do adolescente. Vejamos o art. 3º da Convenção nº 138.

Artigo 3º

1. Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do adolescente.

5. (Inédita - 2017) Tendo em vista as Convenções 138 e 182 da OIT e suas respectivas recomendações, assinale a alternativa correta.

- a) A Convenção 138 deverá ser aplicada a todos os países-membros, sem limitação do alcance de sua aplicação.
- b) As leis ou regulamentos nacionais poderão permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre quatorze e dezesseis anos em serviços leves que não prejudiquem sua saúde ou desenvolvimento, e não prejudiquem sua frequência escolar.
- c) Sugere a OIT, através da Recomendação 146, dentre outras situações, a limitação das horas diárias semanais de trabalho e a seguridade social.
- d) De acordo com a Convenção 182, todo membro deverá elaborar e implementar programas de ação para eliminar, na medida de suas possibilidades, as piores formas de trabalho infantil.
- e) A recomendação 190 prevê, expressamente, que deverá ser dispensada especial atenção às crianças e adolescentes com deficiência.



Comentários

A **alternativa A** está incorreta, pois o art. 5º, da Convenção 138, prescreve que se o país membro possuir economia insuficientemente desenvolvida, poderá limitar, inicialmente, a aplicação da convenção.

Artigo 5º

1. O País-membro, cuja economia e condições administrativas não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, se as houver, limitar inicialmente o alcance de aplicação desta Convenção.

A **alternativa B** está incorreta, tendo em vista que informa a idade incorreta. A questão tenta confundir a previsão nacional com a previsão da Convenção. Notem que a Convenção menciona que poderá ser permitir o emprego em serviços leves para pessoas com 13 e 15 anos.

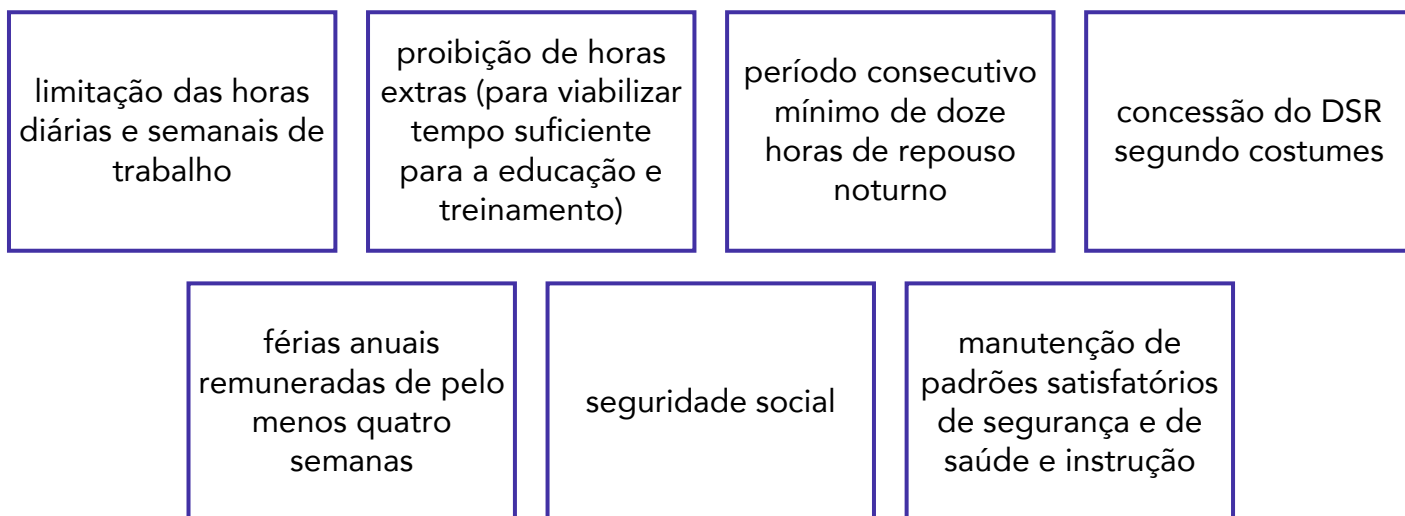
Vejamos o art. 7º, da Convenção 138.

Artigo 7º

1. As leis ou regulamentos nacionais poderão permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre treze e quinze anos em serviços leves que:

- a) não prejudiquem sua saúde ou desenvolvimento, e
- b) não prejudiquem sua frequência escolar, sua participação em programas de orientação vocacional ou de treinamento aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão. Vejamos o esquema dado em aula para relembrar as recomendações da OIT.

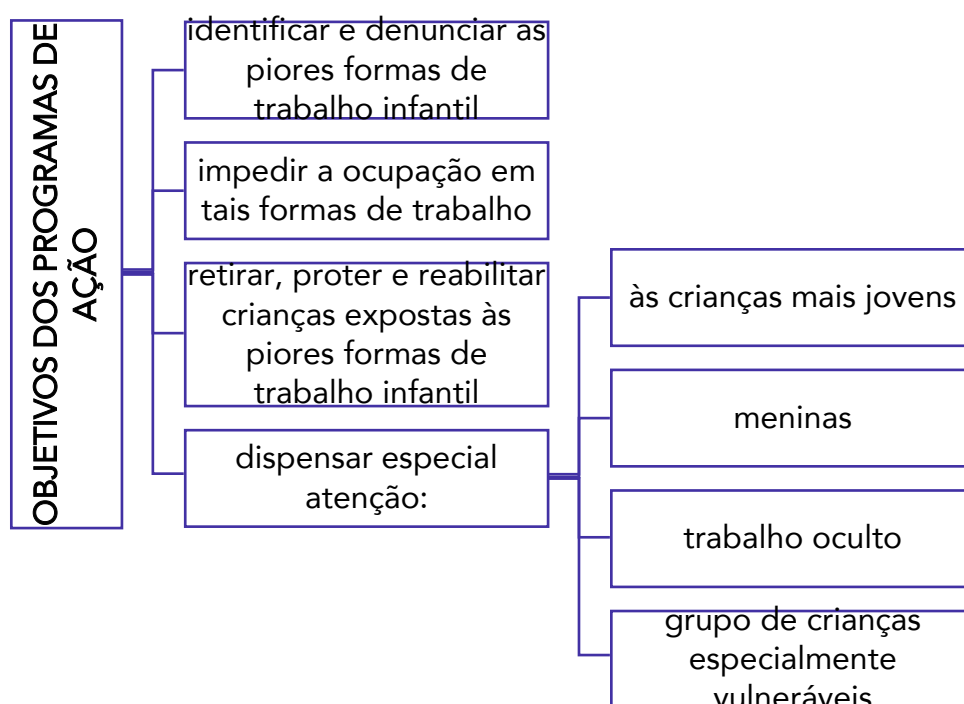


A **alternativa D** está incorreta ao falar que serão tomadas medidas para eliminar as piores formas de trabalho infantil “na medida de suas possibilidades”. Na verdade, a eliminação das piores formas de trabalho infantil é medida prioritária para todos os Estados-parte. Vejamos o art. 6º, da Convenção 182.

Artigo 6

1. Todo membro deverá elaborar e implementar programas de ação para eliminar, como medida prioritária, as piores formas de trabalho infantil.

A **alternativa E** está incorreta. Embora a recomendação 190 preveja que deverá ser dispensada especial atenção ao grupo de crianças vulneráveis, a menção aos deficientes não é expressa, o que torna a questão incorreta. Vejamos o esquema de aula.



6. (Inédita - 2017) Constituem, segundo a Convenção nº 182 da OIT, as piores formas de trabalho infantil, exceto:

- a) Práticas análogas à escravidão.
- b) Trabalhos em indústrias.
- c) Produção de material pornográfico.
- d) Realização de atividades ilícitas.
- e) Atividades prejudiciais à saúde.

Comentários

Mais uma questão sobre o assunto “as piores formas de trabalho infantil”. Não queremos que vocês errem esse tipo de questão na prova!



A matéria é disciplinada pelo art. 3º da Convenção 182 da OIT, que assim dispõe:

Artigo 3º

Para os fins desta Convenção, a expressão as piores formas de trabalho infantil compreende:

- a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;
- c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes;
- d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.

Desse modo, analisando as alternativas notamos que não menção, no documento internacional, quanto ao trabalho executado em indústrias. Na realidade, o trabalho na indústria pode ou não ser considerado uma das formas vedadas de trabalho infantil a depender das condições e das funções exercidas.

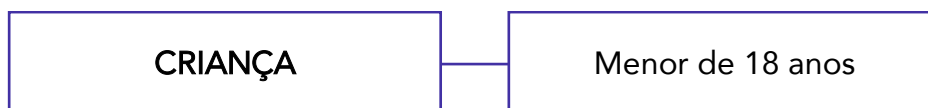
Desse modo, a **alternativa B** está incorreta e é o gabarito da questão.

7. (Inédita - 2017) No que diz respeito à Convenção nº 182 da OIT, julgue o item seguinte:

A Convenção, que disciplina as piores formas de trabalho infantil, aplica-se às crianças, entendidas como aquelas cuja idade é igual ou inferior a 12 anos.

Comentários

Para a Convenção, entende-se que *todo aquele menor de 18 anos será considerado criança*.



É o que dispõe o art. 2º:

Artigo 2

Para efeitos da presente Convenção, o termo "**criança**" designa toda pessoa menor de 18 anos.



Portanto, a assertiva está **incorreta**.

8. (MPT - 2013) Com fundamento na Convenção nº 111 da OIT, leia as assertivas abaixo:

I- O Estado membro para o qual a convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam com ela incompatíveis com a política nacional de igualdade de oportunidades de tratamento e matéria de emprego e profissão.

II- Não se compreende na tutela da discriminação em matéria de emprego ou profissão o acesso à formação profissional.

III- São discriminatórias as medidas restritivas de direitos tomadas em relação à pessoa que, individualmente, é apenas suspeita de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado, sendo legítimas somente na hipótese de atividade realmente comprovada.

IV- As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

Marque a alternativa CORRETA:

- a) apenas as assertivas I e II estão corretas;
- b) apenas as assertivas II, III e IV estão corretas;
- c) apenas as assertivas I e IV estão corretas;
- d) apenas a assertiva I está correta;
- e) não respondida.

Comentários

O item I está correto, tendo em vista o art. 2º, da Convenção nº 111.

ARTIGO 2º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor **compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão**, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

O item II está incorreto, com base no art. 3º, alínea e.

e) Assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;

O item III está incorreto pelo que prescreve o art. 4º.

ARTIGO 4º



Não são consideradas como discriminação qualquer **medidas tomadas em relação a uma pessoa** que, individualmente, seja **objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado** ou cuja **atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.**

O item IV está correto, pois assim estabelece o art. 1º, item 2.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

Portanto, a **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão.

9. (Inédita - 2017) No que diz respeito à Convenção nº 111 da OIT, julgue o item seguinte.

A Convenção Concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão aplica-se, exclusivamente, àqueles que sofrem discriminações no trabalho, não abrangendo eventuais discriminações na seleção de trabalhadores.

Comentários

A assertiva está **incorreta**.

Como vimos:



O fundamento dessa questão é extraível do art. 1º, 1, da referida Convenção:

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito **destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;**

10. (Inédita - 2017) Tendo em vista o que dispõe a Convenção 132, julgue a correção ou incorreção do item a seguir.

A duração das férias não deverá, em caso algum, ser inferior a 3 (três) semanas de trabalho, por 1 (um) ano de serviço.



Comentários

A assertiva está **correta**. Vejamos o que prescreve o art. 3º da convenção.

Artigo 3

1. - Toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção terá **direito a férias anuais remuneradas de duração mínima determinada**.
2. - Todo Membro que ratifique a Convenção **deverá especificar a duração das férias em uma declaração apensa à sua ratificação**.
3. - A duração das férias não deverá **em caso algum ser inferior a 3 (três) semanas de trabalho, por 1 (um) ano de serviço**.

11. (Inédita - 2017) Julgue o item a seguir, tendo em vista a Convenção 132, da OIT.

O fracionamento do período de férias anuais remuneradas pode ser autorizado pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país, todavia, uma das frações do referido período deverá corresponder pelo menos a 10 dias de trabalho ininterruptos.

Comentários

A assertiva está **incorreta** por mencionar que o período mínimo de afastamento é de 10 dias. Na realidade, a questão tenta confundir o que prevê a legislação trabalhista brasileira e a Convenção. Vejamos o art. 8º, da Convenção 132:

Artigo 8

1. - O **fracionamento** do período de férias anuais remuneradas **pode ser autorizado pela autoridade competente** ou pelo órgão apropriado de cada país.
2. - Salvo estipulação em contrário contida em acordo que vincule o empregador e a pessoa empregada em questão, e desde que a duração do serviço desta pessoa lhe dê direito a tal período de férias, **numa das frações do referido período deverá corresponder pelo menos a duas semanas de trabalho ininterruptos**.

12. (Inédita - 2017) Julgue o item a seguir, tendo em vista a Convenção 154, da OIT.

A expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores.

Comentários

A assertiva está **correta** e traz exatamente o que prescreve o art. 2º, da Convenção. Vejamos o esquema de aula.



CONCEITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- Negociações entre empregador (grupo de empregadores, sindicatos patronais ou grupo de sindicatos patronais) e sindicatos de empregados com o fim de fixar condições de trabalho e regular as relações entre ambos.

13. (Inédita - 2017) Julgue o item a seguir, tendo em vista a Convenção 154, da OIT.

As Medidas previstas na Convenção 154 com o fito de estimular a negociação coletiva representa uma relativização na liberdade de negociação coletiva.

Comentários

A assertiva está **incorreta**. De acordo com o art. 8º da Convenção, as medidas de estímulo à negociação coletiva não poderão, de modo algum, obstruir a liberdade de negociação.

Artigo 8

As Medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de nego de negociação coletiva.

14. (Inédita - 2017) Julgue o item a seguir, com base na convenção 158.

A convenção 158, da OIT, traz em seu texto diversas previsões no sentido de desestimular ou evitar a contratação para o trabalho com duração determinada, por considerar que se trata de contratação precária.

Comentários

A assertiva está **correta**. O contrato temporário de trabalho é considerado como precário e deverão ser previstas garantias adequadas contra esse tipo de contrato. Vejamos, como exemplo ao art. 2º.

2. Deverão ser previstas garantias adequadas contra o recurso a contratos de trabalho de duração determinada cujo objetivo seja o de iludir a proteção prevista nesta Convenção.

15. (Inédita - 2017) Julgue o item a seguir, com base na convenção 158.

Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Comentários

A assertiva está **correta**. Cuidado pessoal. No nosso ordenamento jurídico existe a figura da demissão sem justa causa, de qualquer forma essa demissão tem uma causa que pode ser relacionada a



necessidade de funcionamento da empresa, dessa forma, não há em essência descumprimento da convenção.

Vejamos o art. 4º, da Convenção 158.

Artigo 4

Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

LISTA DE QUESTÕES

CESPE

1. (CESPE/MTE - 2013) Considerando as normas internacionais de proteção da criança no trabalho, julgue os itens que se seguem.

No Brasil, por força da incorporação ao direito interno da Convenção n.º 138 da OIT, sobre idade mínima de admissão ao emprego, por meio do procedimento previsto no § 3.º do art 5.º da Constituição Federal de 1988 (CF), é permitido a pessoas entre treze e quinze anos de idade realizar serviços leves que não prejudiquem sua saúde ou desenvolvimento, bem como sua frequência escolar.

2. (CESPE/MTE - 2013) Considerando as normas internacionais de proteção da criança no trabalho, julgue os itens que se seguem.

Na Convenção n.º 182 da OIT, que prevê a proibição das piores formas de trabalho infantil, o tráfico de crianças e o recrutamento de crianças para a produção de pornografia são expressamente previstos como umas das piores formas de trabalho infantil.

Outras Bancas

3. (Inédita - 2017) Julgue o item subsequente, tendo em vista as Convenções da OIT.

A Convenção n.º 138 tem como objetivos a adoção de políticas públicas voltadas para a abolição do trabalho infantil e a elevação da idade mínima para admissão no emprego.

4. (Inédita - 2017) Julgue o item subsequente, quanto às Convenções da OIT.

Prescreve a Convenção 138, da OIT, que não poderá ser inferior a dezesseis anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do adolescente.

5. (Inédita - 2017) Tendo em vista as Convenções 138 e 182 da OIT e suas respectivas recomendações, assinale a alternativa correta.



- a) A Convenção 138 deverá ser aplicada a todos os países-membros, sem limitação do alcance de sua aplicação.
- b) As leis ou regulamentos nacionais poderão permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre quatorze e dezesseis anos em serviços leves que não prejudiquem sua saúde ou desenvolvimento, e não prejudiquem sua frequência escolar.
- c) Sugere a OIT, através da Recomendação 146, dentre outras situações, a limitação das horas diárias semanais de trabalho e a seguridade social.
- d) De acordo com a Convenção 182, todo membro deverá elaborar e implementar programas de ação para eliminar, na medida de suas possibilidades, as piores formas de trabalho infantil.
- e) A recomendação 190 prevê, expressamente, que deverá ser dispensada especial atenção às crianças e adolescentes com deficiência.

6. (Inédita - 2017) Constituem, segundo a Convenção nº 182 da OIT, as piores formas de trabalho infantil, exceto:

- a) Práticas análogas à escravidão.
- b) Trabalhos em indústrias.
- c) Produção de material pornográfico.
- d) Realização de atividades ilícitas.
- e) Atividades prejudiciais à saúde.

7. (Inédita - 2017) No que diz respeito à Convenção nº 182 da OIT, julgue o item seguinte:

A Convenção, que disciplina as piores formas de trabalho infantil, aplica-se às crianças, entendidas como aquelas cuja idade é igual ou inferior a 12 anos.

8. (MPT - 2013) Com fundamento na Convenção nº 111 da OIT, leia as assertivas abaixo:

I- O Estado membro para o qual a convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam com ela incompatíveis com a política nacional de igualdade de oportunidades de tratamento e matéria de emprego e profissão.

II- Não se compreende na tutela da discriminação em matéria de emprego ou profissão o acesso à formação profissional.

III- São discriminatórias as medidas restritivas de direitos tomadas em relação à pessoa que, individualmente, é apenas suspeita de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado, sendo legítimas somente na hipótese de atividade realmente comprovada.

IV- As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

Marque a alternativa CORRETA:

- a) apenas as assertivas I e II estão corretas;
- b) apenas as assertivas II, III e IV estão corretas;
- c) apenas as assertivas I e IV estão corretas;



- d) apenas a assertiva I está correta;
- e) não respondida.

9. (Inédita - 2017) No que diz respeito à Convenção nº 111 da OIT, julgue o item seguinte.

A Convenção Concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão aplica-se, exclusivamente, àqueles que sofrem discriminações no trabalho, não abrangendo eventuais discriminações na seleção de trabalhadores.

10. (Inédita - 2017) Tendo em vista o que dispõe a Convenção 132, julgue a correção ou incorreção do item a seguir.

A duração das férias não deverá, em caso algum, ser inferior a 3 (três) semanas de trabalho, por 1 (um) ano de serviço.

11. (Inédita - 2017) Julgue o item a seguir, tendo em vista a Convenção 132, da OIT.

O fracionamento do período de férias anuais remuneradas pode ser autorizado pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país, todavia, uma das frações do referido período deverá corresponder pelo menos a 10 dias de trabalho ininterruptos.

12. (Inédita - 2017) Julgue o item a seguir, tendo em vista a Convenção 154, da OIT.

A expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores.

13. (Inédita - 2017) Julgue o item a seguir, tendo em vista a Convenção 154, da OIT.

As Medidas previstas na Convenção 154 com o fito de estimular a negociação coletiva representa uma relativização na liberdade de negociação coletiva.

14. (Inédita - 2017) Julgue o item a seguir, com base na convenção 158.

A convenção 158, da OIT, traz em seu texto diversas previsões no sentido de desestimular ou evitar a contratação para o trabalho com duração determinada, por considerar que se trata de contratação precária.

15. (Inédita - 2017) Julgue o item a seguir, com base na convenção 158.

Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

GABARITO

- 1. INCORRETA
- 2. CORRETA
- 3. CORRETA
- 4. INCORRETA
- 5. C
- 6. B



- 7. CORRETA
- 8. C
- 9. INCORRETA
- 10. CORRETA
- 11. INCORRETA
- 12. CORRETA
- 13. INCORRETA
- 14. CORRETA
- 15. CORRETA



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.