



Estratégia
Concursos

Aula 10 - Somente PDF

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

Autor:
Ricardo Torques

23 de Março de 2023

Sumário

Direito Internacional do Trabalho.....	3
1 - Introdução	3
2 - Origem.....	4
3 - Fundamentos.....	5
4 - Objetivos.....	7
Organização Internacional do Trabalho	8
1 - Introdução	8
2 - Histórico e noções gerais	8
3 - Estrutura.....	12
4 - Princípios do Direito Internacional do Trabalho	13
5 - Normas Internacionais do Trabalho.....	16
Constituição da OIT (Declaração da Filadélfia).....	17
1 - Introdução	17
2 - Estrutura e Organização.....	18
3 - Funcionamento da OIT.....	19
4 - Convenções e Recomendações	20
5 - Mecanismos de Implementação	22
6 - Personalidade Jurídica da OIT	22
Convenção 29 – Trabalho Forçado ou Obrigatório	23
1 - Conceito.....	23
2 - Principais Regras.....	25
3 - Regras finais.....	29
4 - Convenção nº 29 da OIT	29



Convenção 105 – Abolição ao Trabalho Forçado	45
1 - Principais Regras.....	45
2 - Convenção nº 105 da OIT.....	46
Contextualização das Convenções sobre o Trabalho Forçado	49
1 - 103ª Conferência Internacional do Trabalho	49
2 - Jurisprudência do TST	50
Resumo	51
Questões com Comentários.....	63
Lista de Questões	71
Gabarito.....	73



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Na aula de hoje veremos:

Noções de Direito Internacional do Trabalho

Organização Internacional do Trabalho

Declaração da Filadélfia

Convenção 29 – Trabalho Forçado ou Obrigatório

Convenção 105 – Abolição ao Trabalho Forçado

Boa aula!

DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

1 - Introdução

O **Direito Internacional do Trabalho**, de acordo com a doutrina, integra segmento do **Direito Internacional Público**. Ao contrário do que muitas pessoas pensam, esta parte da matéria não é segmento do Direito do Trabalho, mas parte da disciplina de Direito Internacional. De todo modo, devido à matéria trabalhista, vários autores de Direito do Trabalho tratam do conteúdo em suas obras de Direito do Trabalho (ficou repetitivo).

O Direito Internacional do Trabalho é segmento estudado dentro do Direito Internacional Público

Feita essa observação topológica, é importante registrar, ainda, que o Direito Internacional do Trabalho não constitui disciplina autônoma, uma vez que não possui institutos, instrumentos e princípios próprios.





Continuando com a matéria, indaga-se:

Mas porque estudar este assunto em Direitos Humanos?

Estudamos simplesmente pelo fato de que **as regras disciplinadas são de direitos humanos**. Como já vimos neste curso, os direitos dos trabalhadores são direitos sociais, direitos de caráter notadamente humano, realizadores da dignidade humana.

Em essência, as regras de Direito Internacional do Trabalho são fruto do trabalho legiferante dos órgãos e membros da OIT (Convenções e Recomendações) que disciplinam normas com o objetivo de promover direitos humanos dos mais diversos trabalhadores.

2 - Origem

Por se tratar de um assunto específico e com forte dissenso doutrinário, dificilmente a temática será abordada em provas de concurso público, ao menos em uma fase objetiva. Assim, para que tenhamos uma noção, sobre a origem do Direito Internacional do Trabalho, existem duas correntes, que assim sintetizamos:



1ª Corrente (defendida por Nicolas Valticos)

A origem do Direito Internacional do Trabalho remonta ao início do século XIX, por intermédio de dois personagens:

- Roberto Owen: que se esforçou para que fossem efetivadas ações internacionais visando à melhoria das condições dos trabalhadores (ex. criação de regras com limitação da jornada); e
- Daniel Lê Grand: defendeu a adoção, por países europeus, de uma legislação internacional de proteção ao trabalhador.

2ª Corrente (defendida por Georges Scelle)

A origem do Direito Internacional do Trabalho remonta ao final do século XIX, com a proposta do Cantão de Glaris para a criação de regras de proteção aos direitos dos trabalhadores industriais.



Não há, na doutrina, uma corrente prevalente! Logo, tome esses pensamentos como uma curiosidade.

3 - Fundamentos

De acordo com os doutrinadores são três os fundamentos do Direito Internacional do Trabalho:

1) Fundamento de ordem econômica: as medidas sociais de proteção ao Direito do Trabalho devem ser niveladas, de modo a propiciar uma concorrência leal no mercado capitalista. Sobre esse fundamento, vejamos o que leciona Arnaldo Sussekind¹:

Os Estados que tivessem adotado as normas de proteção ao trabalho não sofreriam prejuízos no comércio internacional por parte daqueles que, não as tendo adotado, conseguem vender seus produtos a preços bem menores, exatamente por não sofrerem os ônus decorrentes de encargos sociais.

Esse assunto envolve o que a doutrina denomina atualmente de *dumping social*, objeto de análise, em separado, no próximo tópico.

2) Fundamento social: constitui instrumento para unificação e universalização dos princípios de justiça social aliada à dignificação do trabalhador.

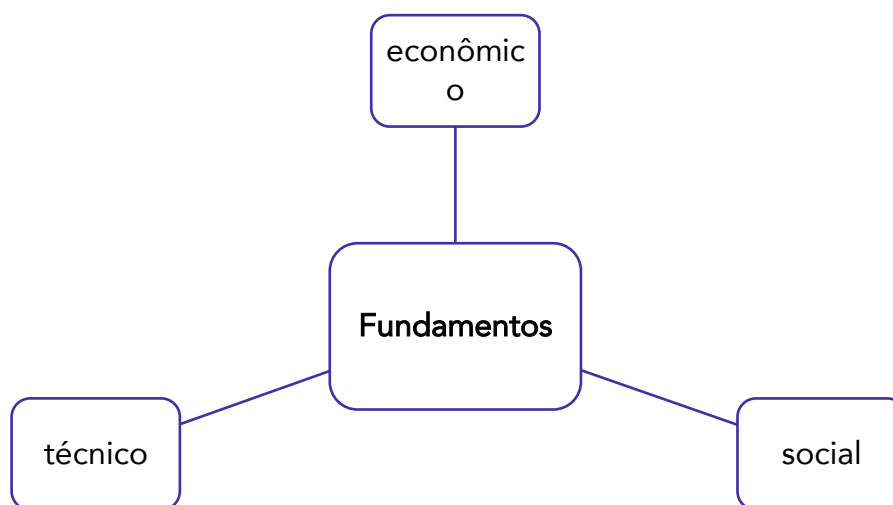
Entendem os doutrinadores que esse é o principal fundamento do Direito Internacional do Trabalho.

3) Fundamento técnico: constitui um conjunto de Convenções e Recomendações com caráter de norma, exigíveis formal e materialmente.

Em síntese, são fundamentos do Direito Internacional do Trabalho:

¹ SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**, 3ª Edição, São Paulo: LTr, 2000, p.243.





3.1 - Dumping Social

Como vimos, um dos fundamentos do Direito Internacional do Trabalho é o econômico, que objetiva evitar o que a doutrina denomina de *dumping social*. Esse tema é estudado em comércio internacional, pois está relacionado com práticas comerciais desleais.

Portanto, segundo Valério de Oliveira Mazzuoli², podemos definir *dumping social*:

Como a prática de certos Estados em explorar o trabalhador, desrespeitando padrões trabalhistas mínimos já consagrados, a fim de conseguir competitividade no mercado internacional na produção de bens a um custo final muito mais baixo do que o normal.

Na tentativa de regulamentar esse assunto, foi intentado estabelecer uma Organização Internacional do Comércio (OIC), cujo estatuto previa a vinculação do comércio a determinados padrões mínimos de direito do trabalho. Evidentemente, devido a políticas neoliberais e capitalistas, a OIC nunca foi aprovada, aceita e implementada pelas principais nações da comunidade internacional.



De todo modo, os países europeus e os EUA lideram o movimento no sentido de se fixar, no bojo de tratados e acordos comerciais, a **cláusula social**, segundo a qual os países signatários que adotassem ou permitissem a precarização de regras trabalhistas abaixo de mínimos pré-estabelecidos estariam

² MAZZUOLI, Valério de Oliveira, **Curso de Direito Internacional Público**, 5ª edição, rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 1010.

sujeitos a sanções comerciais. Com isso, a real intenção desses países desenvolvidos é evitar que os produtos sejam produzidos com custo muito inferior ao padrão nacional, prejudicando internamente o desenvolvimento do comércio interno.

A cláusula, contudo, foi fortemente combatida e não é adotada, em regra. Vide, por exemplo, a inundação de produtos chineses e indianos pelo mundo.

A principal crítica a essa cláusula reside no fato de que os países industrializados (entre eles o Brasil) não estão preocupados com os direitos humanos trabalhistas das pessoas, mas com a criação de mecanismos protecionistas ao mercado interno, por imposição de encargos internacionais.

Como sucedâneo à cláusula social foi sugerida a criação do denominado “**selo social**”, que seria apostado em produtos de empresas credenciadas por respeitarem os direitos dos trabalhadores. **Novamente a prática não vingou** porque empresas grandes e multinacionais, devido às vantagens econômicas, mantêm filiais em países como a China e a Índia, tendo em vista o reduzido montante de encargos trabalhistas, o que é financeiramente rentável.

Em síntese, o que importa é o aspecto financeiro. Infelizmente, a defesa dos direitos trabalhistas e de padrões mínimos de dignidade no emprego ficam à mercê de interesses econômicos.

4 - Objetivos

Vamos diretamente ao ponto: são **objetivos** do Direito Internacional do Trabalho:



- 1) Universalizar os princípios e as normas trabalhistas, a fim de garantir maior uniformidade em sua aplicação;
- 2) Difundir, em âmbito global, as regras de justiça social, fomentando a justiça e a paz nas relações de trabalho;
- 3) Impedir que razões econômicas impeçam os Estados de aplicarem as normas internacionais de proteção ao trabalhador previstas nas convenções da OIT;
- 4) Estabelecer regras claras de reciprocidade dos Estados na aplicação das regras de trabalho entre os seus cidadãos; e
- 5) Proteger os direitos dos trabalhadores imigrantes, inclusive no que tange à conservação das garantias trabalhistas adquiridas no país de origem, relativamente aos seguros sociais.



Todos esses objetivos dependem dos instrumentos normativos disponíveis internacionalmente, quais sejam: tratados internacionais, declarações, resoluções ou recomendações.

Na sequência, vamos estudar a **principal** instituição internacional protetiva dos direitos trabalhistas: a **Organização Internacional do Trabalho**.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

1 - Introdução³

O que vamos fazer aqui é estudar em termos simples: o que é a OIT, como surgiu, em que contexto histórico, quais são os seus objetivos e qual a relação da OIT com a proteção à dignidade da pessoa.

Iremos, portanto, conhecer a organização.

Vamos lá!

2 - Histórico e noções gerais



A OIT foi **criada em 1919**, na Conferência da Paz, por intermédio do **Tratado de Versalhes**, que ocorreu **logo após à 1ª Guerra Mundial**. No mesmo ano, foram adotadas as primeiras convenções. O contexto da OIT à época foi desfavorável em razão das dificuldades enfrentadas após a 1ª Guerra Mundial, bem como em decorrência da Grande Depressão, evidenciada a partir de 1929. Em que pese todas as dificuldades, foram adotadas diversas convenções. De acordo com registros do site da OIT, entre o art. 1919 e de 1939, 67 convenções foram concluídas, algumas delas até hoje aplicadas, como a Convenção 29, que veremos ainda nesta aula.

Com a eclosão da 2ª Guerra Mundial, a adoção de novas Convenções foi interrompida. No ano de 1940, a OIT mudou de sede, deixando Genebra (Suíça) para fixar-se em Montreal (Canadá). Em 1944, durante a realização Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovada a Constituição da OIT, que organizou e disciplinou definitivamente a instituição.

Portanto:

³ Retirado de: <http://www.oitbrasil.org.br/content/tocantins-tera-agenda-de-trabalho-decente>, acesso em 3/1/2015.



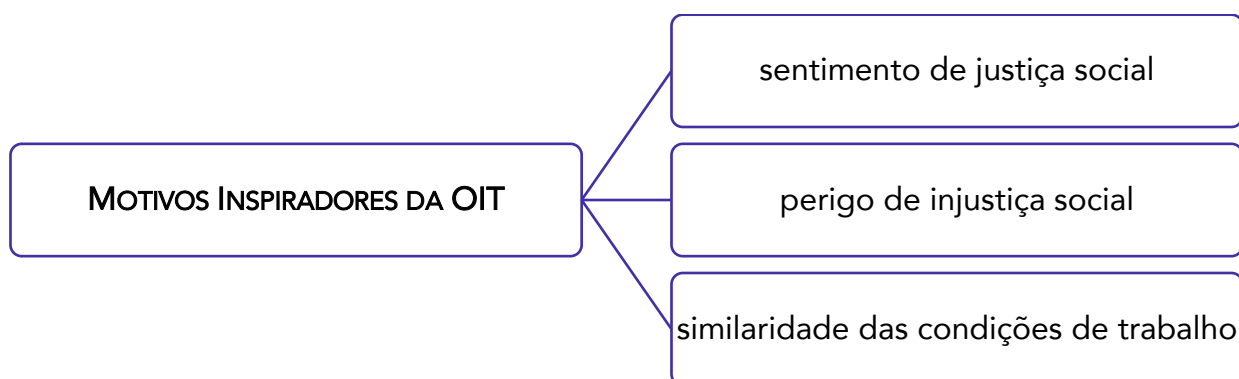
Inicialmente criada pelo Tratado de Versalhes em 1919, a OIT foi efetivamente estruturada e organizada pela Declaração de Filadélfia, em 1944, na Conferência Internacional do Trabalho, que instituiu a Constituição da OIT.

Conforme estudamos em aulas passadas, a OIT é considerada um dos ***precedentes históricos da internacionalização dos Direitos Humanos***, uma vez que constitui importante passo dado pela comunidade internacional no sentido de criar um mecanismo internacional voltado à proteção da dignidade.

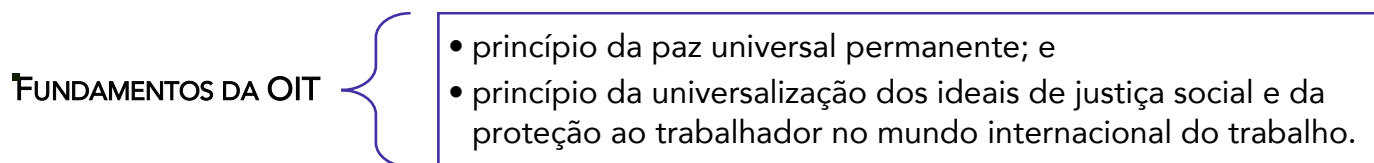


Conforme ensina a doutrina, a ***criação da OIT*** baseou-se em ***dois argumentos***: ***humanitário*** e ***político***. Melhor explicando: a Revolução Industrial resultou em condições de trabalho deploráveis e injustas, em razão da defesa desenfreada da plena liberdade contratual e do modelo político do Estado Liberal. Essa situação foi responsável pela consolidação do sistema capitalista de produção. Contudo, a comunidade, em especial o proletariado, estava insatisfeito com as condições de trabalho na época, o que implicou diversos confrontos e revoluções. Como resultado, passou-se a pensar em outro modelo de Estado, o Estado de Bem-Estar Social, fundado na ideia de direitos prestacionais e intervenção estatal para regular determinadas relações entre os privados, a exemplo da relação de emprego. ***Com a interferência do Estado nas relações de trabalho, criou-se uma proteção social aos indivíduos no mercado de trabalho***, o que resultou no direito social ao trabalho, ***direito humano de segunda dimensão***.

Além disso, é importante memorizarmos os motivos inspiradores da criação da OIT.



A **OIT**, nesse contexto, **surge com fundamento no princípio da paz universal permanente e no princípio da universalização dos ideais de justiça social e de proteção ao trabalhador** no mundo internacional do trabalho.



Anos mais tarde, em 1945, surge a ONU, oportunidade em que **a OIT foi integrada à ONU como uma de suas agências especializadas**, tida como pessoa jurídica de direito público internacional e de caráter permanente, com os objetivos abaixo esquematizados.

Novamente...





Segundo doutrina de Rúbia Zanutelli de Alvarenga⁴,

“O Tratado de Versalhes consagrou o Direito do Trabalho como um novo ramo da ciência jurídica e, para universalizar suas normas, criou a OIT. O preâmbulo de criação da OIT contém o essencial da **tríplice justificação** de uma ação legislativa internacional sobre as questões de trabalho com expressiva ressonância nas Convenções correspondentes. A **primeira justificativa é a ‘política’**, para assegurar bases sólidas para a paz mundial; a **segunda justificativa é a ‘humanitária’**, voltada a existência, e, por fim, a **terceira justificativa é ‘econômica’**, com o argumento inicial da concorrência internacional como obstáculo para a melhoria das condições sociais em escala nacional” (grifos nossos).

Portanto, a OIT nasceu com o objetivo de criar normas internacionais para serem integradas nas legislações dos Estados como forma de proteger os trabalhadores de práticas atentatórias à sua dignidade e de favorecer a paz e a estabilidade internacionais.



Em suma, embora criada antes da ONU, **atualmente a OIT é considerada órgão específico da ONU.**

A OIT é considerada a organização mais promissora e bem-sucedida dentro do cenário atual do direito internacional, constituindo referência mundial em matéria de emprego e trabalho, em razão de suas particularidades de organização e estrutura conforme veremos na sequência.

Desde logo, devemos saber que, ao contrário dos demais órgãos internacionais, a OIT, embora seja representada pelos Estados, é constituída por uma Assembleia que será responsável pela edição das

⁴ ALVARENGA. Rúbia Zanutelli de. **O direito do Trabalho como dimensão dos direitos humanos**. São Paulo: Editora LTr, 2009.

Convenções e Recomendações. Essa Assembleia é constituída por representantes diretos do Estado, bem como representantes de sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores.

Quanto à competência da OIT, o entendimento atual da doutrina é no sentido de que **a competência é aberta**, de forma que o rol não é limitado pelas disposições da Constituição da OIT. Isso permite que todas as demandas trabalhistas possam ser reguladas pela OIT.

Devemos lembrar, também, que a OIT tem **personalidade jurídica de Direito Internacional Público**.

3 - Estrutura

Fixe:



A OIT possui **estrutura tripartite** (conforme quadro acima), com a pretensão de fortalecer o diálogo social e a formulação de normas internacionais. Essa estrutura é traço distintivo da OIT em relação aos demais organismos que compõem a ONU.



(Inédita/2017) Acerca da Organização Internacional do Trabalho, pode-se afirmar que a estrutura da OIT é:



- a) concentrada nos países fundadores da OIT.
- b) quadripartite, pois abrange a ONU, representantes das organizações sindicais, patronais e dos Estados membros da OIT.
- c) bipartite, pois abrange a ONU e os Estados-membros.
- d) tripartite, pois abrange representantes das organizações sindicais, patronais e dos Estados membros da OIT.
- e) multipartite, pois abrange todos os setores que possuam relação direta ou indireta com direitos de caráter trabalhista.

Comentários

Questão fácil, que elaboramos para reforçar o modo como o assunto pode ser cobrado em prova.

Ante o exposto acima, a estrutura é tripartite, de modo que a correta é a **alternativa D**.

A OIT é composta por três órgãos: conselho de administração, conferência internacional do trabalho e repartição internacional do trabalho. O quadro abaixo sintetiza a finalidade e as atribuições desses órgãos.

OIT	Conselho de Administração	Órgão supremo da OIT, responsável por elaborar as convenções e recomendações. Responsável pela direção da OIT, pela elaboração e pelo controle de execução das políticas e programas da OIT. Composição: 56 pessoas (28 representantes do governo, 14 representantes dos empregadores e 14 representantes dos empregados).
	Conferência Geral (ou Assembleia Geral)	Composta por 4 representantes de cada Estados-membros (2 delegados do governo, 1 delegado dos trabalhadores e 1 representante do empregador).
	Repartição Internacional do Trabalho	Constitui o secretariado técnico-administrativo da OIT, formado por vários setores e departamentos voltados para a realização dos objetivos da Organização. Será coordenado por um diretor geral, designado pelo conselho de administração.

4 - Princípios do Direito Internacional do Trabalho

Como não se trata de um curso de Direito Internacional Público, não há porque nos debruçarmos sobre o estudo do Direito Internacional Público. Contudo, ao estudarmos a OIT devemos saber algumas regras centrais, a exemplo dos princípios que orientam a atuação desse organismo estatal. Não vamos aqui discutir pormenorizadamente cada um desses princípios que orientam a atuação da OIT. Vamos apresentá-los e conceituá-los.





1 - Princípios Gerais do Direito Internacional Público:

- a. princípio da independência e da igualdade jurídica;
- b. princípio do cumprimento dos compromissos assumidos pelos estados de boa-fé;
- c. princípio da segurança coletiva internacional e da manutenção da paz;
- d. princípio da proibição da ameaça ou do recurso a força;
- e. princípio do emprego lícito da força na esfera internacional;
- f. princípio da obrigação de cooperação internacional;
- g. princípio da não ingerência nas matérias exclusivas dos estados.

2 - Princípios Fundamentais do Direito Internacional do Trabalho:

- h. trabalho não é mercadoria:

De acordo com a doutrina, onde o trabalho não for minimamente assegurado, não é possível se falar em dignidade humana. Nesse contexto, as conquistas do Estado de Bem-Estar Social constituem importante marco para a garantia dos direitos humanos relacionados à área trabalhista.

Nesse contexto, leciona Maurício Godinho Delgado⁵:

“a afirmação do valor-trabalho nas principais economias capitalistas ocidentais desenvolvidas despontou como um dos mais notáveis marcos de estruturação da democracia social no mundo contemporâneo”.

- i. liberdade de expressão e de associação como condição indispensável a um progresso ininterrupto:

É indispensável para o progresso do Direito Internacional do Trabalho a promoção do diálogo entre os atores envolvidos na relação de emprego. Esse é, inclusive, um dos objetivos da OIT, por

⁵ DELGADO. Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: Editora LTr, 2005, p. 120.



meio do qual busca-se estabelecer o diálogo entre empregados, empregadores e governantes para melhor amoldar os interesses econômicos, sem descuidar dos interesses sociais.

j. a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral:

O Direito do Trabalho na seara internacional deve objetivar o reconhecimento e o aperfeiçoamento da condição humana nas relações de emprego, de modo que qualquer forma de precarização de direitos trabalhistas pode implicar violações a direito humano.

k. a luta contra a carência deve ser conduzida com vistas ao bem comum e em cooperação entre os estados:

De acordo com Maurício Godinho Delgado⁶:

“considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento daí decorrente põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, à pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio para igual trabalho, mesmo salário, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissionais e técnico e outras medidas análogas”.

Vejamos uma questão que pode aparecer em prova:



(Inédita/2017) Acerca dos princípios que regem o Direito Internacional do Trabalho, julgue o item seguinte.

Entre os princípios que informam esse ramo do Direito Internacional está o princípio da ameaça ou do recurso à força.

Comentários

⁶ DELGADO. Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**, p. 155.



A assertiva está **incorreta**. Como bem sabemos, o Direito Internacional do Trabalho é regido pelo oposto, ou seja, pela vedação ao uso da ameaça ou da força.

Não seria nem sequer necessário memorizar os princípios para responder à questão. Basta usar da lógica!

5 - Normas Internacionais do Trabalho



As **Convenções da OIT** são **tratados internacionais multilaterais, de caráter normativo**, que estão abertos à assinatura e ratificação por qualquer Estado interessado.

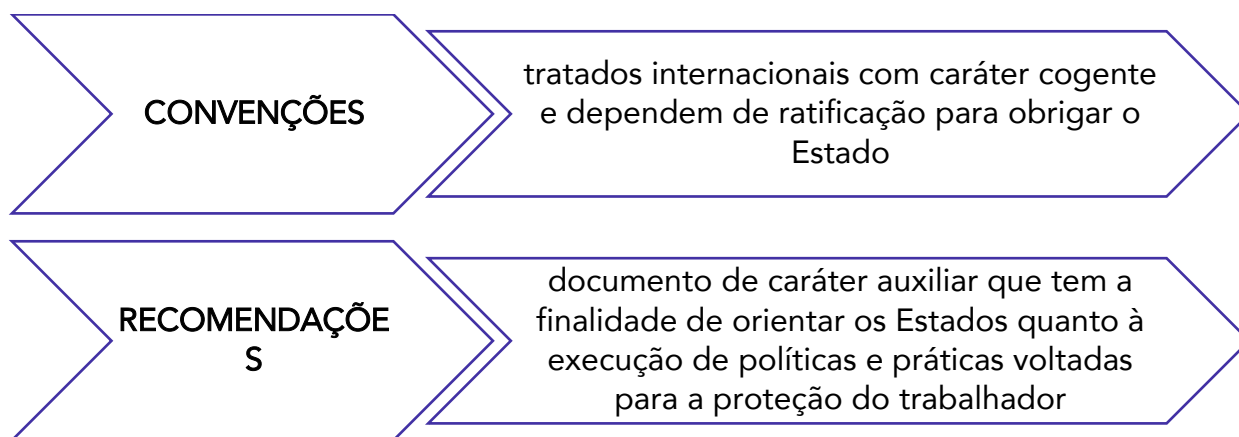
Após a assinatura internacional da Convenção, o Estado-parte deverá submeter o texto convencionado à aprovação pelo órgão competente internamente, o qual, no caso do Brasil, é o Congresso Nacional que, por meio de um decreto legislativo, aprovará o texto do trabalho, concedendo a autorização para o Presidente da República ratificar o tratado na ordem internacional.

Internacionalmente, um Estado-parte será vinculado à Convenção 12 meses após a ratificação. O texto da Convenção vigorará por 10 anos. Decorrido esse período, o Estado-parte terá 12 meses para denunciar o texto da Convenção. Se não o fizer nesse prazo, renova-se a ratificação por mais 10 anos.

As Convenções devem ser aprovadas por 2/3 dos votos dos delegados presentes e tratam de diversas **matérias atinentes à área trabalhista**: liberdade de associação, discriminação no emprego, trabalho forçado, segurança e saúde, inspeções trabalhistas, previdência social, relações industriais, trabalhos de mulheres e crianças e condições de trabalho.

Além das Convenções, **a OIT edita também recomendações**, as quais têm o objetivo de auxiliar e de orientar os Estados nas políticas e nas práticas nacionais protetivas do trabalhador. Em razão disso, as recomendações não possuem natureza imperativa e não necessitam de ratificação.





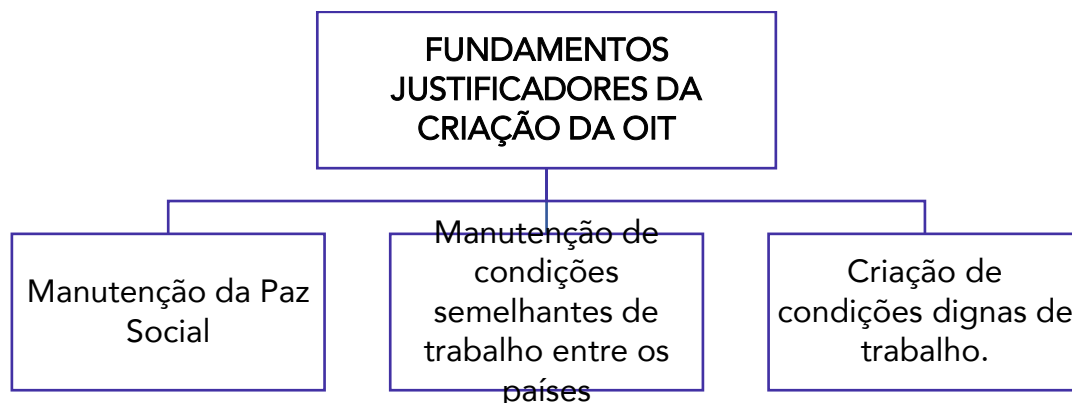
Assim, à OIT, por intermédio de suas convenções e recomendações, compete promover os direitos humanos do trabalhador.

CONSTITUIÇÃO DA OIT (DECLARAÇÃO DA FILADÉLFIA)

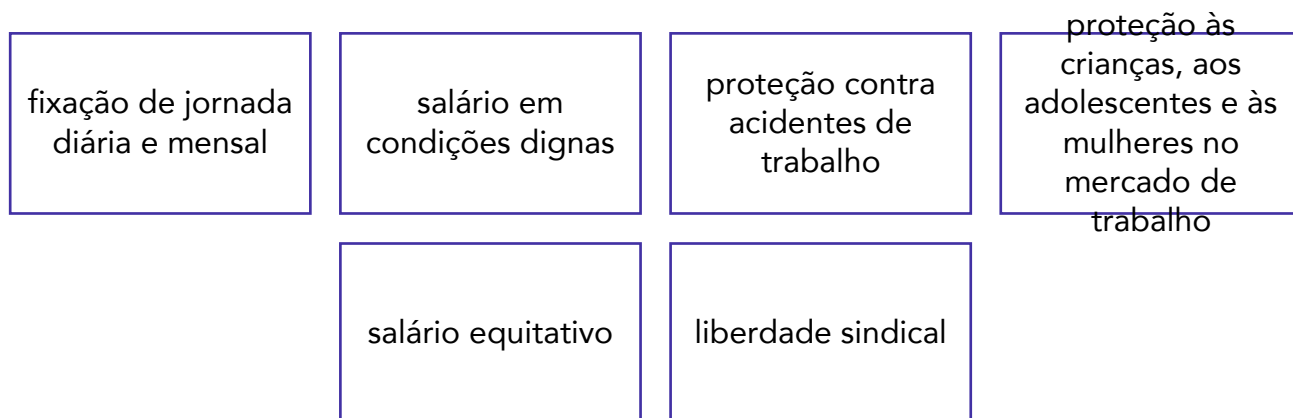
1 - Introdução

Vamos, agora, estudar o texto da Constituição da OIT (Declaração de Filadélfia). Vamos destacar os principais pontos que você deve memorizar para a prova!

No que diz respeito ao preâmbulo, extrai-se que a criação da OIT é influenciada pela preocupação da comunidade internacional em manter a paz internacional, em evitar que países adotem condições humanas de trabalho muito díspares e, especialmente, em razão das mais diversas explorações no mercado de trabalho da época.



Nesse contexto, o preâmbulo elenca uma série de direitos trabalhistas, destacam-se:



2 - Estrutura e Organização

Em razão do histórico de criação da OIT (inicialmente com o Tratado de Versalhes de 1919, efetivamente implementada pela Constituição da OIT de 1944), fixou-se que aqueles que já eram membros continuariam a pertencer à OIT e os novos membros seriam admitidos pelo voto de 2/3 dos membros presentes à Conferência.

Em termos de estrutura, a OIT é composta por:



A Conferência é o órgão máximo da OIT, integrada pelos representantes dos Estados-membros. O Conselho de Administração é responsável pela elaboração e pelo controle das políticas e dos programas adotados nas conferências gerais. A Repartição Internacional do Trabalho, por sua vez, constitui o corpo técnico-administrativo da OIT, entre cujas atribuições está a divulgação das atividades da OIT e a promoção da publicidade das Convenções e Recomendações adotadas.

Quanto à **Conferência Geral** é importante conhecer:

CONFERÊNCIA GERAL

- ↪ Reúne-se ao menos uma vez por ano.
- ↪ Composta por 4 representadas de cada Estado-membro (2 delegados do Governo, 1 representante dos empregadores e outro dos empregados do respectivo Estado).

O art. 7º trata do **Conselho de Administração**.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- ↪ Composição:
 - 28 representantes do Governo do Estado-membro;
 - 14 representantes dos empregadores;
 - 14 representantes dos empregados.
- ↪ Dentre os 56 integrantes acima, 1 será o Presidente e outros 2 serão escolhidos vice-Presidentes.
- ↪ Os membros do Conselho serão renovados a cada 3 anos.
- ↪ Instituirão um regulamento próprio.
- ↪ 16 membros podem requerer a realização de sessão especial, por intermédio de pedido formulado por escrito.

Os arts. 8 ao 10 tratam da **Repartição Internacional do Trabalho**:

REPARTIÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

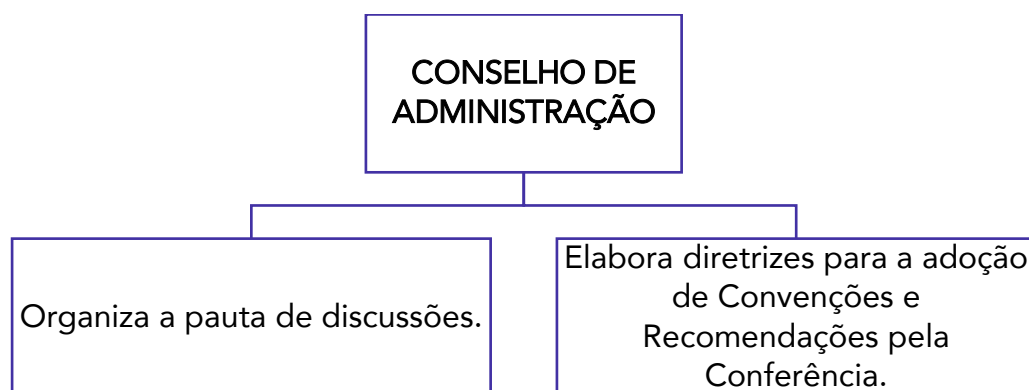
- ↪ Funções:
 - Centralização e distribuição de informações referentes à regulamentação internacional do trabalho;
 - Estudo de questões que lhe forem atribuídas;
 - Realização de inquéritos.
- ↪ Está previsto, ainda, que a Repartição Internacional preparará o documento, fornecerá auxílio aos Estados para elaboração das leis, bem como para aperfeiçoamento dos órgãos envolvidos com o Direito do Trabalho. Além disso, fará publicações a respeito dos temas abordados.

Os arts. 12 e 13 tratam respectivamente da participação de outras organizações internacionais na OIT e dos acordos financeiros e orçamentários da OIT com a ONU.

3 - Funcionamento da OIT

Quanto ao funcionamento da OIT, segundo dispõe o art. 14, compete ao Conselho estabelecer a pauta de discussões, bem como estabelecer diretrizes para a adoção, em Conferência, de Convenções ou Recomendações.





A pauta de discussões será encaminhada, segundo dispõe o art. 15, da Constituição da OIT, 4 meses antes da Conferência. Também deverão ser enviados previamente os relatórios efetuados pelo Conselho Administração para conhecimento dos interessados antes da Conferência.

Cientes dos referidos documentos, os Estados-membros podem impugnar determinado assunto, enviado à discussão pelo Conselho.

Em Conferência, os Estados-membros decidirão a respeito da adoção de Convenções ou Recomendações, em relação aos assuntos trazidos à discussão, conforme orienta o art. 19.

4 - Convenções e Recomendações



Aqui devemos nos ater à **diferença entre as recomendações e convenções da OIT**.

As convenções são tratados multilaterais que, ratificados, integram a legislação interna do país. Devemos lembrar que, em nosso ordenamento constitucional, uma vez regularmente internalizadas, as Convenções Internacionais da OIT assumem caráter supralegal, conforme orientação interpretativa do STF.

A recomendação, por sua vez, constitui sugestão de normas a serem adotadas internamente pelos respectivos Estados-membros. Desse modo, uma vez aprovada uma recomendação, o Estado-membro respectivo deverá submeter a matéria ao Poder Legislativo competente para aprovação, ou não, da legislação respectiva da matéria.

Podemos distinguir ambos os documentos da OIT em forma de tabela para facilitar a memorização para a prova:



CONVENÇÃO	RECOMENDAÇÃO
Documento internacional de caráter normativo e vinculativo.	Recomendação para que o Estado submeta a matéria à legislação interna.
Uma vez aprovada, a própria Convenção é lei interna.	O Poder Legislativo interno poderá, a partir da recomendação, aprovar uma lei sobre a matéria recomendada.
Constituem verdadeiras normas.	Constituem documento prévio, antecedente e orientativo para adoção de leis e políticas públicas.
Adotada uma Convenção, será dado conhecimento a todos os Estados-membros para fins de ratificação.	Adotada uma Recomendação, será dado conhecimento a todos os Estados-membros, para que a considerem por intermédio da legislação interna respectiva.
Após a adoção, o Estado-membro compromete-se a submeter a Convenção à ratificação.	Após a adoção, o Estado-membro compromete-se a levar a matéria à discussão no órgão legislativo competente.
Fontes do direito internacional após aprovação.	Fontes materiais do direito internacional, pois servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa.

Vejamos como o assunto poderá ser explorado em prova:



(Inédita/2017) Acerca das Convenções Internacionais da OIT, assinale a alternativa correta:

- a) As Convenções da OIT constituem documento de caráter orientativo das leis internas dos Estados membros.
- b) As Convenções da OIT constituem fonte materiais do Direito Internacional, sem vinculatividade, atuando como diretriz das normas jurídicas.
- c) Por intermédio das Convenções, a OIT traz recomendações aos Estados-membros para a edição de leis internas.
- d) As Convenções da OIT somente constituem verdadeiras normas se internalizadas pelos países signatários.
- e) As Convenções da OIT representam documentos internacionais de caráter normativo e vinculativo dos Estados-membros signatários.



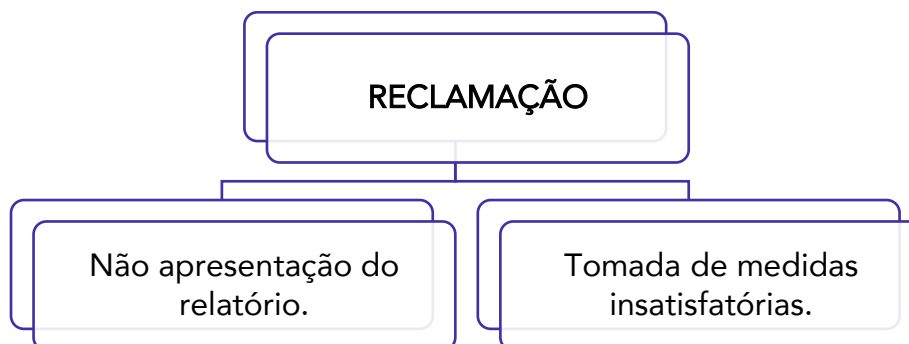
Comentários

Para respondê-la, basta se reportar ao quadro acima, que explicita claramente que as Convenções Internacionais da OIT constituem verdadeiras normas. Portanto, a **alternativa E** é a correta e gabarito da questão.

5 - Mecanismos de Implementação

Entre os mecanismos de implementação das regras estabelecidas na Constituição da OIT estão os **relatórios**, que serão apresentados à Repartição Internacional do Trabalho (RIT). Caso a RIT conclua que não foram tomadas as medidas devidas, será comunicado o Conselho para pronunciamento.

Caso o Estado-membro não encaminhe o relatório, é possível que outro Estado-membro apresente **reclamação**. A reclamação também poderá ser apresentada caso o Estado-membro julgue que as medidas tomadas por outro Estado-membro sejam insatisfatórias.

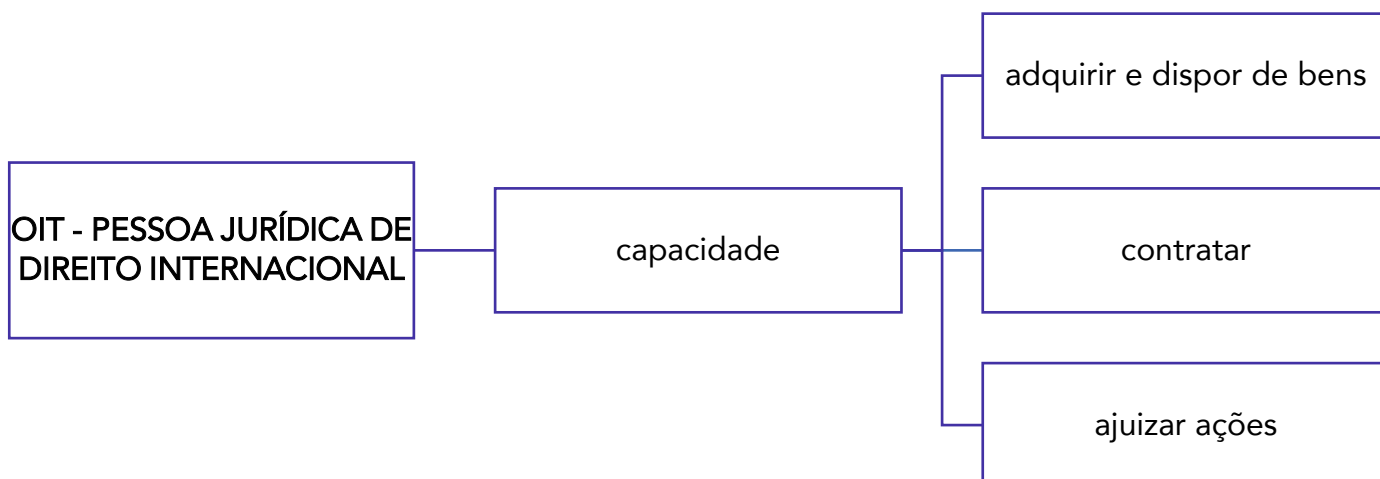


Da reclamação e com base nos relatórios encaminhados, o Conselho poderá abrir inquérito, cuja comissão redigirá um relatório para apurar a efetiva atenção aos deveres assumidos no âmbito da OIT, que será publicado à comunidade internacional.

6 - Personalidade Jurídica da OIT

O art. 39 destaca a personalidade jurídica de direito internacional da OIT, que possui capacidade para gerir-se, especialmente para a aquisição e disposição de bens, para contratar e para intentar ações.





Ademais, para a prova, lembre-se:



↪ A OIT, **no território de seus membros**, goza de privilégios e imunidades para a consecução dos seus objetivos.

↪ Tais imunidades e privilégios são extensíveis aos:

- Delegados à Conferência;
- Membros do Conselho de Administração;
- Diretor-Geral;
- Funcionários da Repartição Internacional do Trabalho.

Finalizamos, assim, as regras gerais acerca da OIT. Na sequência, passamos ao estudo de cada uma das Convenções. Força pessoal!

CONVENÇÃO 29 – TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO

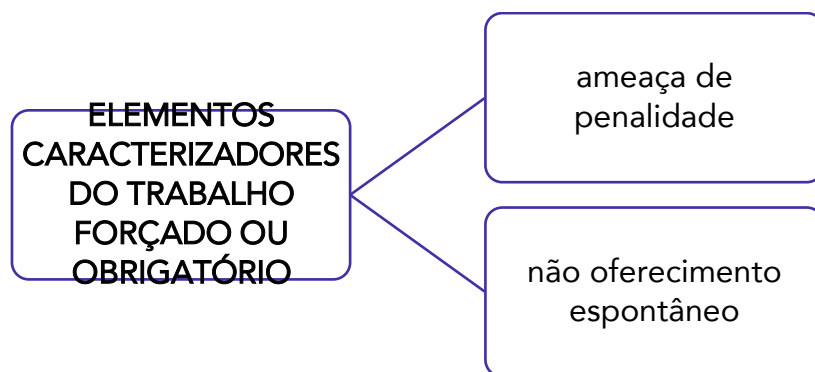
A Convenção 29 da OIT foi promulgada pelo Decreto nº 41.721/1957, após aprovação pelo Congresso Nacional por intermédio do Decreto Legislativo nº 20/2956.

1 - Conceito

A Convenção 29 da OIT trata, em essência, da abolição do trabalho forçado ou obrigatório.



O eixo central para a conceituação do trabalho forçado ou obrigatório está na **ameaça de penalidade** e no **não oferecimento espontâneo para o labor**. Dessa forma, todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual não se ofereceu de espontânea vontade constitui trabalho forçado ou obrigatório.



De acordo com o art. 1º, da Convenção 29 da OIT, o trabalho forçado é tolerado **transitoriamente** para fins públicos e excepcionalmente. De todo modo, fixa-se o prazo de 5 anos para que haja a supressão definitiva de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório.

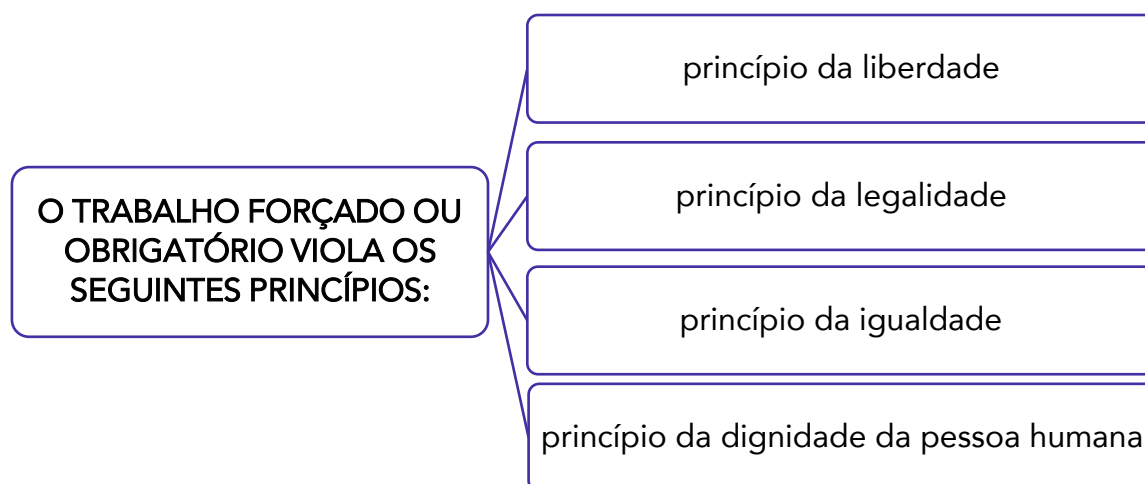
Extrai-se, portanto, que a Convenção impõe aos Estados-partes a adoção de um plano de ação, a ser executado ao longo de 5 anos com vistas a eliminação de qualquer forma de trabalho forçado.

Para fins do nosso concurso, devemos compreender como **trabalho forçado todo e qualquer trabalho para o qual o trabalhador não pode decidir livremente se aceita a atividade**. Do mesmo modo, o trabalho poderá constituir-se inicialmente livre e, com o decorrer da prestação de serviços, torna-se forçado ou obrigatório, fazendo com que o trabalhador, mesmo desejando interromper o trabalho, seja compelido a continuar laborando. É muito comum, na prática, que o trabalho inicie-se regularmente, com tratativas e propostas de contrato, entretanto, no desenrolar da relação de trabalho, há coação moral, física ou psicológica que cerceiam a liberdade do trabalhador, tornando a relação, que antes era livre, em trabalho forçado.

Ademais, também é comum a arregimentação de trabalhadores, que se verifica, inclusive, em razão da necessidade do trabalho para sustento próprio e de sua família.

Em todas essas formas, diversos princípios e valores humanos são violados, o que torna o trabalho forçado uma prática ilícita e vedada pelo diploma internacional ora estudado.





Nesse contexto, é relevante sabermos quais as hipóteses que não são consideradas como trabalho escravo. Segundo o art. 2º, não constitui trabalho escravo o exercício do serviço militar obrigatório ou de obrigações cíveis normais. Também não será considerado como trabalho forçado ou obrigatório o trabalho exigido em face de condenação judicial. Notem que o condenado não poderá ser posto à disposição de particulares, o que remete à conclusão de que a vedação abrange condenações penais. Finalmente, também não caracteriza trabalho forçado ou obrigatório o labor exigido em caso de força maior ou pequenas atividades comunitárias.

2 - Principais Regras

Segundo os arts. 3º e 4º da Convenção 29, serão designadas autoridades competentes para fiscalizar a observância da vedação do trabalho forçado ou obrigatório. Pergunta-se: **em nosso ordenamento jurídico a quem cabe tal competência?** A vocês, futuros auditores-fiscais do trabalho! Aos AFTs compete a fiscalização das relações, especialmente no que diz respeito ao combate de formas precarizantes de trabalho, tal como é o trabalho forçado.

Extraem-se, ainda, importantes prescrições, como:

↪ A vedação a concessões por parte do Estado para permitir, em qualquer hipótese, a execução de trabalhos forçados ou obrigatórios (art. 5º).

↪ O Estado-parte, ainda que incentive a ocupação da população, não deve realizar pressão (coletiva ou individual) para o exercício de atividades laborativas (art. 6º).

O art. 7º trata da possibilidade de chefes administrativos recorrerem ao trabalho forçado, desde que haja autorização. Essas atividades, empregadas como forma de pagamento de imposto ou em razão de



interesse público, são toleradas, embora, segundo a Convenção, os Estados assumam a responsabilidade de acabar com tais formas de trabalho forçado ou obrigatório de forma progressiva.



De todo modo, enquanto existentes, essas atividades devem observar uma série de premissas, conforme estabelece o art. 9º:

- Interesse direto e importante da coletividade;
- Necessidade atual e premente;
- Não houver como encontrar mão de obra voluntária suficiente;
- Não gerar um ônus muito grande para a população.

Ademais, nos termos do art. 10, deve-se garantir:

- Não afastamento do trabalhador da sua residência;
- Prestação de atividade de acordo com as exigências da religião, da vida social ou da agricultura.

ENQUANTO TOLERADO O TRABALHO FORÇADO EM RAZÃO DE IMPOSTO OU DE INTERESSE PÚBLICO

- Interesse direto e importante da coletividade;
- Necessidade atual e premente;
- Não houver como encontrar mão de obra voluntária suficiente;
- Não gerar um ônus muito grande para a população;
- Não afastar o trabalhador da sua residência;
- Prestar atividade de acordo com as exigências da religião, da vida social ou da agricultura.

Essas atividades obrigatórias somente poderão ser exigidas de pessoas:

- Capazes;
- Sexo masculino.
- Com idade entre 18 e 45 anos.

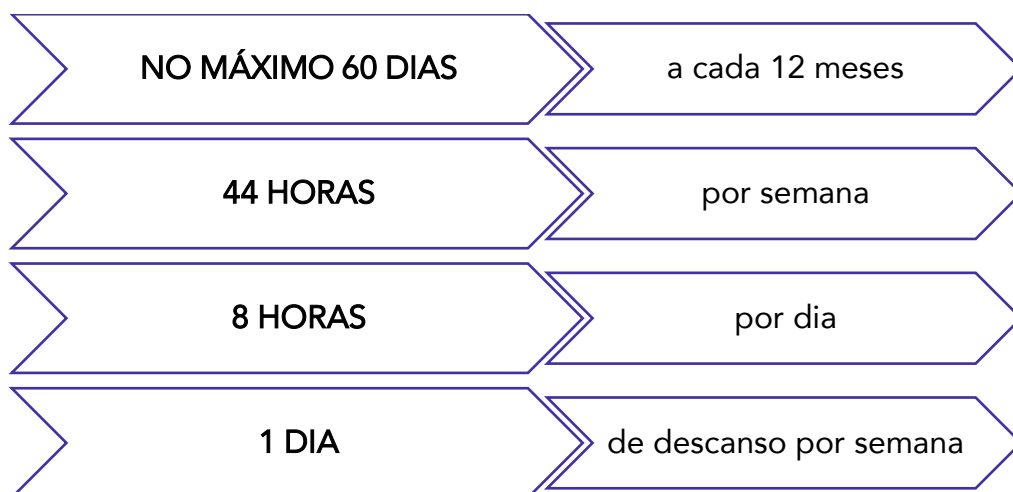
Além disso, nos termos do art. 11 da Convenção, a atividade exercida não poderá ser capaz de desenvolver doenças laborais, não abranger aqueles que trabalham com a educação e respectivos alunos, bem como deverá observar a manutenção de um mínimo de homens indispensáveis à vida social e familiar de acordo com a proporção de pessoas na comunidade.



Esses trabalhadores poderão ser submetidos à trabalho forçado por, **no máximo, 60 dias no período de 12 meses**.

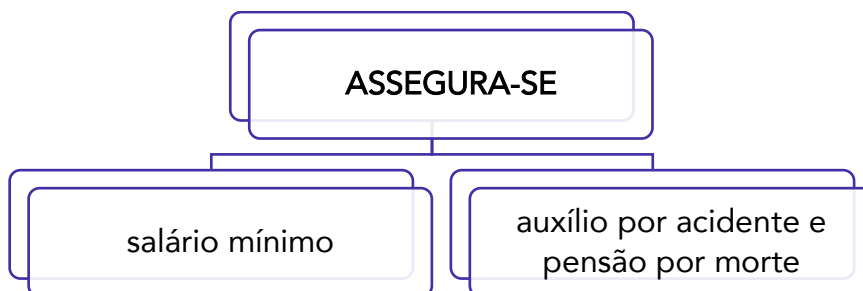
Quanto à jornada, fixa-se no art. 13 que ela deverá observar os parâmetros previstos internamente. No Brasil, por exemplo, deve-se observar a jornada de 44 horas semanais e 8 horas diárias, com previsão de 1 dia de repouso por semana. O que exceder a isso deverá ser remunerado como extraordinário.

Quanto à jornada, devemos ter em mente:



Embora obrigatório, o trabalho exigido nas condições que estamos estudando (a título de imposto ou em razão de atividade de interesse público) deve ser remunerado, observando-se, ao menos, o valor do **salário mínimo**.

Outra garantia conferida àqueles que trabalham em serviços obrigatórios ou forçados são os **auxílios em caso de acidente de trabalho ou pensão por morte do trabalhador**.



O art. 17 da Convenção trata de normas destinadas àqueles trabalhadores forçados ou obrigatórios, nos quais o trabalhador deverá permanecer no local de trabalho por prolongado período de tempo. Entre as regras, destacam-se as de saúde e de segurança no trabalho.

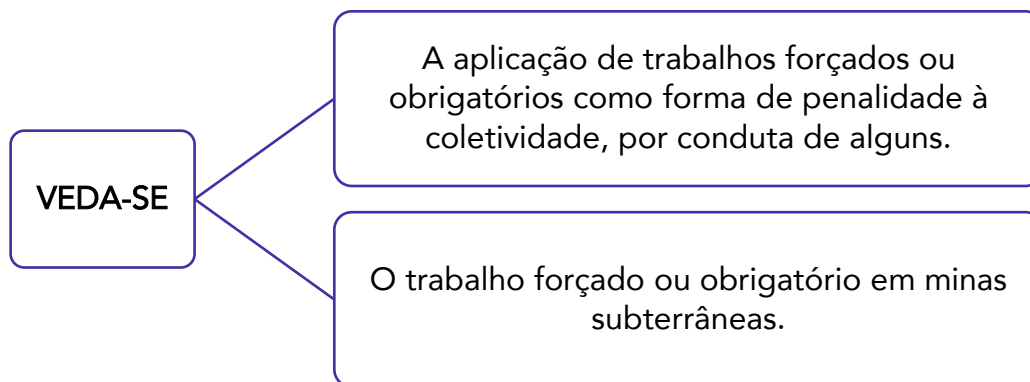
NORMAS ASSEGURADAS AOS TRABALHADORES QUE FICAREM POR LONGO PERÍODO NO LOCAL DE TRABALHO

- Exame médico prévio.
- Materiais e instalações suficientes para atendimento dos trabalhadores.
- Boas condições de higiene.
- Adoção de medidas que assegurem a subsistência da família do trabalhador.
- Custeio de viagem de ida e volta.
- Retorno em caso de acidente ou de enfermidade.
- Garantir a possibilidade de o trabalhador permanecer na localidade após término do trabalho, se assim desejar.

Há também regras relativas ao transporte de pessoas, por intermédio do serviço obrigatório ou forçado, que deve ser, segundo o art. 18 da Convenção, suprimido o mais breve possível.

É possível, ainda, a **determinação de plantio de determinados gêneros alimentícios**, em duas situações excepcionais, quais sejam: prevenir a fome ou em caso de falta de determinado produto alimentar.

São relevantes, ainda, duas vedações expressas, previstas nos arts. 20 e 21 da Convenção nº 129.



Essas são as principais regras relativas ao trabalho forçado ou obrigatório constante da Convenção nº 29 da OIT.

Vejamos uma questão, que poderá ser exigida em prova.





(Inédita/2017) De acordo com a Convenção 29 da OIT, concernente ao trabalho forçado ou obrigatório, julgue:

Todos os Membros da organização Internacional do trabalho que ratificam a presente convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível, sem exceções.

Comentários

A assertiva encontra-se **incorreta**, pois, como visto acima, existem exceções que permitirão o trabalho forçado ou obrigatório.

3 - Regras finais

Na sequência, como é tradicional em convenções internacionais, são estabelecidos os **mecanismos de fiscalização** e algumas disposições finais específicas.

Sem necessidade de maior abrangência do tema, vejamos as principais regras:

- ↪ O mecanismo de fiscalização instituído é o de **relatórios anuais**.
- ↪ Os Estados-partes devem adotar regulamentações próprias para disciplinar as hipóteses excepcionais de trabalho forçado ou obrigatório.
- ↪ A exigência ilegal de trabalho forçado ou obrigatório deve constituir ilícito penal.

Finalizamos, assim, as principais regras da Convenção. Em sequência, passamos para a leitura da Convenção propriamente. Sempre que necessário, traremos alguns comentários e informações adicionais ou esquemas para fixar, definitivamente, o que é relevante para a nossa prova.

4 - Convenção nº 29 da OIT

Aqui, dada a relevância para a prova, trouxemos o dispositivo para que você faça uma leitura atenta.

CONVENÇÃO 29 - CONVENÇÃO CONCERNENTE A TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO ADOTADA PELA CONFERÊNCIA EM SUA DÉCIMA-QUARTA SESSÃO

Genebra, 28 de junho de 1930 (com as modificações da Convenção de revisão dos artigos finais, de 1946).



TEXTO AUTÊNTICO

A Conferência geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e aí se tendo reunido em 10 de junho de 1930 em sua décima Quarta sessão.

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho forçado ou obrigatório, questão compreendida no primeiro ponto da ordem do dia de sessão, e

Depois de haver decidido que essas proposições tomariam a forma de convenção internacional, adota, neste vigésimo oitavo dia de junho de mil novecentos e trinta, a convenção presente, que será denominada Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930, a ser ratificada pelos Membros da Organização Internacional do trabalho conforme as disposições da Constituição da Organização Internacional do trabalho:

ARTIGO 1º

1. Todos os Membros da organização Internacional do trabalho que ratificam a presente convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível.
2. Com o fim de alcançar-se essa supressão total, o trabalho forçado ou obrigatório **poderá ser empregado**, durante o período transitório, unicamente **para fins públicos e a título excepcional**, nas condições e com as garantias estipuladas nos artigos que seguem.
3. À expiração de um **prazo de cinco** anos a partir da entrada em vigor da presente convenção e por ocasião do relatório previsto no artigo 31 abaixo, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do trabalho examinará a possibilidade de suprimir sem nova delonga o trabalho forçado ou obrigatório sob tôdas as suas formas e decidirá da oportunidade de inscrever essa questão na ordem do dia da Conferência.

Em síntese:

TRABALHO FORÇADO OU
OBRIGATÓRIO



Tolerado transitoriamente por 5 anos
para fins públicos ou
excepcionalmente.

O art. 2º traz o conceito de trabalho forçado ou obrigatório. Vejamos:

ARTIGO 2º

1. Para os fins da presente convenção, a expressão **“TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO”** designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob



ameaça de qualquer penalidade e para o qual êle não se ofereceu de espontânea vontade.

2. Entretanto, a expressão “trabalho forçado ou obrigatório” **não compreenderá** para os fins da presente convenção:

a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude das leis sobre o serviço militar obrigatório e que só compreenda trabalhos de caráter puramente militar;

b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país plenamente autônomo;

c) qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como consequência de condenação pronunciada por decisão judiciária, contanto que esse trabalho ou serviço seja executado sob a fiscalização e o controle das autoridades públicas e que o dito indivíduo não seja posto à disposição de particulares, companhias ou pessoas morais privadas;

d) qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, quer dizer, em caso de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro, tais como incêndios, inundações, fome, tremores de terra, epidemias, e epizootias, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais daninhos, e em geral todas as circunstâncias que ponham em perigo a vida ou as condições normais de existência, de toda ou de parte da população;

e) pequenos trabalhos de uma comunidade, isto é, trabalhos executados no interesse direto da coletividade pelos membros desta, trabalhos que, como tais, pode, ser considerados obrigações cívicas normais dos membros da coletividade, contanto que a própria população ou seus representantes diretos tenham o direito de se pronunciar sobre a necessidade desse trabalho.

O art. 2º define trabalho forçado:

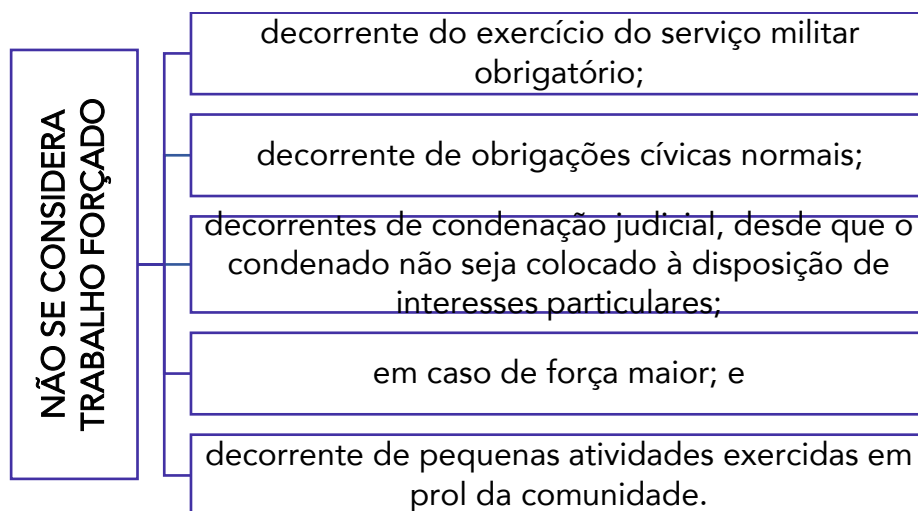
TRABALHO
FORÇADO



trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente.

Tão importante quanto o conceito são as hipóteses que não são consideradas como trabalho forçado:





ARTIGO 3º

Para os fins da presente convenção, o termo “**autoridades competentes**” designará as autoridades metropolitanas ou as autoridades centrais superiores do território interessado.

ARTIGO 4º

1. As autoridades competentes não deverão impor ou deixar impor o trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, de companhias, ou de pessoas jurídicas de direito privado.

2. Se tal forma de trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, de companhias ou de pessoas jurídicas de direito privado, existir na data em que a ratificação da presente convenção por um Membro for registrada pelo Diretor, Geral da Repartição Internacional do Trabalho, este Membro deverá suprimir completamente o dito trabalho forçado ou obrigatório, na data da entrada em vigor da presente convenção para esse Membro.

ARTIGO 5º

1. **Nenhuma concessão** feita a particulares, companhias ou pessoas jurídicas de direito privado **deverá ter como consequência a imposição de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório** com o fim de produzir ou recolher os produtos que esses particulares, companhias ou pessoas jurídicas de direito privado utilizam ou negociam.

2. Se concessões existentes contêm disposições que tenham como consequência a imposição de trabalho forçado ou obrigatório, essas disposições deverão ser canceladas logo que possível, a fim de satisfazer as prescrições do artigo primeiro da presente convenção.

ARTIGO 6º



Os funcionários da Administração, mesmo quando tenham que incentivar as populações sob seus cuidados a se ocupar com qualquer forma de trabalho, **não deverão exercer sobre essas populações pressão coletiva ou individual, visando a fazê-los trabalhar para particulares, companhias ou pessoas jurídicas de direito privado.**

ARTIGO 7º

1. Os **chefes que não exercem funções administrativas não** deverão recorrer a trabalhos forçados ou obrigatórios.
2. Os **chefes que exercem funções administrativas** poderão, com a autorização expressa das autoridades competentes recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório nas condições expressas no artigo 10 da presente convenção.
3. Os chefes legalmente reconhecidos e que não recebem remuneração adequada sob outras formas, poderão beneficiar-se dos serviços pessoais devidamente regulamentados, devendo ser tomadas tôdas as medidas necessárias para prevenir abusos.

ARTIGO 8º

1. **A responsabilidade de qualquer decisão de recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório caberá às autoridades civis superiores do território interessado.**
2. Entretanto, essas autoridades poderão delegar às autoridades locais superiores o poder de impor trabalho forçado ou obrigatório nos casos em que esse trabalho não tenha por efeito afastar o trabalhador de sua residência habitual. Essas autoridades poderão igualmente delegar às autoridades locais superiores, pelo período e nas condições que serão estipuladas pela regulamentação prevista no artigo 23 da presente convenção, o poder de impor trabalho forçado ou obrigatório para cuja execução os trabalhadores deverão se afastar de sua residência habitual, quando se tratar de facilitar o deslocamento de funcionários da administração no exercício de suas funções e o transporte do material da administração.

ARTIGO 9º

Salvo disposições contrárias estipuladas no artigo 10 da presente convenção, toda autoridade que tiver o direito de impor o trabalho forçado ou obrigatório não deverá permitir recurso a essa forma de trabalho, a não ser que tenha sido assegurado o seguinte:

- a) que o serviço ou trabalho a executar é de **interesse direto e importante para a coletividade** chamada a executá-lo;
- b) que esse serviço ou trabalho é de **necessidade atual e premente;**



c) que foi **impossível encontrar mão de obra voluntária** para a execução desse serviço ou trabalho, apesar do oferecimento de salários e condições de trabalho ao menos iguais aos que são usuais no território interessado para trabalhos ou serviços análogos, e

d) que **não resultará do trabalho ou serviço ônus muito grande para a população** atual, considerando-se a mão de obra disponível e sua aptidão para o desempenho do trabalho.

ARTIGO 10

1. O **trabalho forçado ou obrigatório exigido a título de imposto e o trabalho forçado ou obrigatório exigido, para os trabalhos de interesse público**, por chefes que exerçam funções administrativas, deverão ser **progressivamente abolidos**.

2. Enquanto não o forem quando o trabalho forçado ou obrigatório for a título de imposto ou exigido por chefes que exerçam funções administrativas, para a execução de trabalhos de interesse público, as autoridades interessadas deverão primeiro assegurar:

a) que o serviço ou trabalho a executar é de interesse direto e importante para a coletividade chamada a executá-los;

b) que este serviço ou trabalho é de necessidade atual ou premente;

c) que não resultará do trabalho ou serviço ônus muito grande para a população atual, considerando-se a mão de obra disponível e sua aptidão para o desempenho do trabalho;

d) que a execução desse trabalho ou serviço **não obrigará os trabalhadores a se afastarem do lugar de sua residência habitual**;

e) que a execução desse trabalho ou serviço será **orientado conforme as exigências da religião, da vida social ou agricultura**.



Esse dispositivo é importante, pois dentre as exceções do art. 1º, da Convenção, prescreve a OIT que deverão ser **abolidos progressivamente** duas **formas "aceitáveis" de trabalhos forçados**:

1. exigido a título de imposto; e
2. exigido a título de trabalho de interesse público.



De todo modo, enquanto não abolidos, as autoridades responsáveis pela imposição deverão assegurar-se de que:

- a atividade prestada é importante para a coletividade;
- trata-se de atividade necessária à época em que é exigida;
- não resulta em ônus para a população mundial;
- não implica a alteração da residência daquele responsabilizado a executar a atividade; e
- a atividade será orientada conforme exigências da religião, da vida social ou da agricultura.

ARTIGO 11

1. Somente os **adultos válidos do sexo masculino** cuja idade **presumível não seja inferior a 18 anos nem superior a 45**, poderão estar sujeitos a trabalhos forçados ou obrigatórios. Salvo para as categorias de trabalho estabelecidas no artigo 10 da presente convenção, os limites e condições seguintes deverão ser observados:

a) conhecimentos prévia, em todos os casos em que for possível, por médico designado pela administração, da ausência de qualquer moléstia contagiosa e da aptidão física dos interessados para suportar o trabalho imposto e as condições em que será executado;

b) isenção do pessoal das escolas, alunos e professores, assim como do pessoal administrativo em geral;

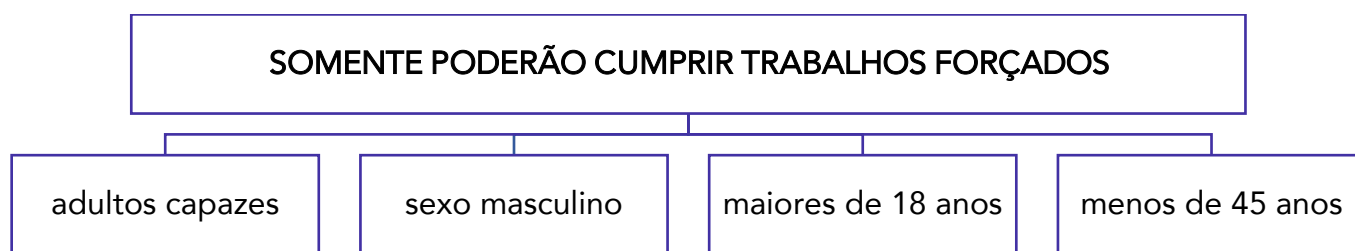
c) manutenção, em cada coletividade, de um número de homens adultos e válidos indispensáveis à vida familiar e social;

d) respeito aos vínculos conjugais e familiares.

2. Para os fins indicados na alínea c) acima, a regulamentação prevista no artigo 23 da presente convenção fixará a **proporção de indivíduos da população** permanente masculina e válida que poderá ser convocada a qualquer tempo, sem, entretanto, que essa proporção possa, em caso algum, ultrapassar 25 por cento dessa população. Fixando essa proporção, as autoridades competentes deverão ter em conta a densidade da população, e desenvolvimento social e físico dessa população, a época do ano e os trabalhos que devem ser executados pelos interessados no lugar e por sua própria conta; de um modo geral, elas deverão respeitar as necessidades econômicas e sociais da vida normal da coletividade interessada.

O art. 11 é bastante importante na medida em que delimita a quem poderá ser imposto o trabalho forçado.





Além dessas condições, são estabelecidas outras, quais sejam:

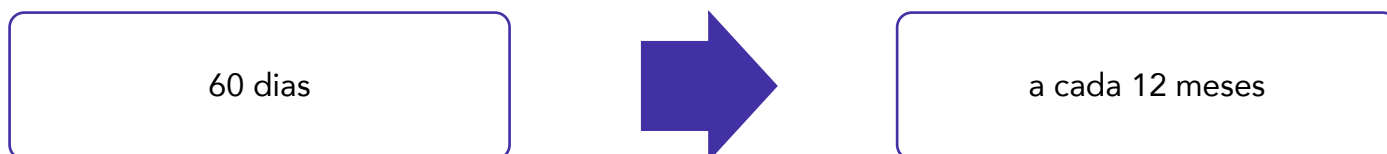
- deve-se atestar se a pessoa tem condições físicas para o exercício do trabalho imposto;
- não pode ser imposto trabalho:
 - a pessoas que trabalham em escolas (professores e pessoal administrativo); e
 - a alunos.
- é necessário manter um número de homens (adultos e válidos) com condições indispensáveis à vida social e familiar (calculado de forma proporcional à população);
- deve-se respeitar vínculos conjugais e familiares.

ARTIGO 12

1. O **período máximo** durante o qual um indivíduo qualquer poderá ser submetido a trabalho forçado ou obrigatório sob suas diversas formas, **não deverá ultrapassar sessenta dias por período de doze meses**, compreendidos nesse período os dias de viagem necessários para ir ao lugar de trabalho e voltar.

2. Cada trabalhador submetido ao trabalho forçado ou obrigatório deverá estar munido de certificado que indique os períodos de trabalho forçado e obrigatório que tiver executado.

Outra regra importante da Convenção 29 é a limitação de tempo que determinada pessoa poderá ser obrigada a prestar serviços forçados. Vejamos o esquema abaixo:



ARTIGO 13



1. O número de horas normais de trabalho de toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório deverá ser o mesmo adotado para o trabalho livre, e as horas de trabalho executado além do período normal deverão ser renumeradas nas mesmas bases usuais para as horas suplementares dos trabalhadores livres.
2. Um **dia de repouso semanal** deverá ser concedido a todas as pessoas submetidas a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, e esse dia deverá coincidir, tanto quanto possível, com o dia consagrado pela tradição ou pelos costumes do país ou região.

Segundo estabelece o art. 13, a **jornada de trabalho** daquele que presta serviços forçados deve observar o limite legal estabelecido no país. No caso do Brasil, aplica-se a limitação de jornada de **44 horas semanais e de 8 horas diárias**.

Ademais, como se extrai do dispositivo citado, devem ser observadas as regras relativas ao **salário mínimo**, bem como à concessão do descanso semanal remunerado (**DSR**) que, em nosso país, deve coincidir preferencialmente com o domingo.

ARTIGO 14

1. Com exceção do trabalho previsto no artigo 10 da presente convenção, o trabalho forçado ou obrigatório sob todas as formas, deverá ser **remunerado** em espécie e em bases que, pelo mesmo gênero de trabalho, não deverão ser inferiores aos em vigor na região onde os trabalhadores estão empregados, nem aos que vigorarem no lugar onde forma recrutados.
2. No caso do trabalho imposto por chefes no exercício de suas funções administrativas, o pagamento de salários nas condições previstas no parágrafo precedente deverá ser introduzido o mais breve possível.
3. Os salários deverão ser entregues a cada trabalhador individualmente, e não a ser chefe de grupo ou a qualquer outra autoridade.
4. Os dias de viagem para ir ao trabalho e voltar deverão ser contados no pagamento dos salários como dias de trabalho.
5. O presente artigo não terá por efeito impedir o fornecimento aos trabalhadores de rações alimentares habituais como parte do salário, devendo essas rações ser ao menos equivalentes à soma de dinheiro que se supõe representarem; mas nenhuma dedução deverá ser feita no salário, nem pagamento de impostos, nem para alimentação, vestuário ou alojamento especiais, que serão fornecidos aos trabalhadores para mantê-los em situação de continuar seu trabalho, considerando-se as condições especiais de seu emprego, nem pelo fornecimento de utensílios.

O art. 14 reforça a obrigatoriedade de contraprestação pela atividade prestada, que deverá observar o salário mínimo.



Regra específica – semelhante às horas *in itinere* – discorre que, em caso de deslocamento do trabalhador para prestar serviços fora da localidade onde reside, o tempo de deslocamento será considerado para fins de pagamento dos salários de dias trabalhados.

ARTIGO 15

1. Toda legislação concernente à **indenização por acidentes ou moléstias resultantes de trabalho** e toda legislação que prevê indenizações de pessoas dependentes de trabalhadores mortos ou inválidos, que estejam ou estiverem em vigor no território interessado, **deverão se aplicar às pessoas submetidas ao trabalho forçado ou obrigatório** nas mesmas condições dos trabalhadores livres.
2. De qualquer modo, toda autoridade que empregar trabalhador em trabalho forçado ou obrigatório, deverá Ter a obrigação de assegurar a subsistência do dito trabalhador se um acidente ou uma moléstia resultante de seu trabalho tiver o efeito de torná-lo total ou parcialmente incapaz de prover às suas necessidades. Esta autoridade deverá igualmente ter a obrigação de tomar medidas para assegurar a manutenção de toda pessoa efetivamente dependente do dito trabalhador em caso de incapacidade ou morte resultante do trabalho.

Impõe, ainda, a Convenção 29, no art. 15, que as regras internas relativas de proteção ao acidentado deverão ser aplicáveis àqueles que estiverem submetidos a trabalhos forçados ou obrigatórios.

ARTIGO 16

1. As pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório **não deverão, salvo em caso de necessidade excepcional, ser transferidas para regiões** onde as condições de alimentação e de clima sejam de tal maneira diferentes das a que estão acostumadas que poderiam oferecer perigo para sua saúde.
2. Em caso algum, será autorizada tal transferência de trabalhadores sem que todas as medidas de higiene e de “habitat” que se impõe para sua instalação e para a proteção de sua saúde tenham sido estritamente aplicadas.
3. Quando tal transferência não poder ser evitada, deverão ser adotadas medidas que assegurem adaptação progressiva dos trabalhadores às novas condições de alimentação e de clima, depois de ouvido o serviço médico competente.
4. Nos casos em que os trabalhadores forem chamados a executar um trabalho regular ao qual não estão acostumados, deverão tomar-se medidas para assegurar a sua adaptação a esse gênero de trabalho, a disposição de repousos intercalados e a melhoria e aumento de rações alimentares necessárias.

O art. 17 abrange regras de saúde e de segurança no trabalho.

ARTIGO 17



Antes de autorizar qualquer recurso ao trabalho forçado ou obrigatório para trabalhos de construção ou de manutenção que obriguem os trabalhadores a permanecerem nos locais de trabalho durante um período prolongado, as autoridades competentes deverão assegurar:

- 1) que todas as medidas necessárias foram tomadas para **assegurar a higiene dos trabalhadores** e garantir-lhes os cuidados médicos indispensáveis, e que, em particular; a) esses trabalhadores passam por um exame médico antes de começar os trabalhos e se submetem a novos exames em intervalos determinados durante o período de emprego; b) foi previsto um pessoal médico suficiente, assim como dispensários, enfermarias, hospitais e material necessários para fazer face a todas as necessidades, e c) a boa higiene dos lugares de trabalho, o abastecimento de víveres, água, combustíveis e material de cozinha foram assegurados aos trabalhadores de maneira satisfatória, e roupas e alojamentos necessários foram previstos;
- 2) que foram tomadas medidas apropriadas para **assegurar a subsistência da família do trabalhador**, especialmente facilitando a entrega de parte do salário a ela, por um processo seguro, com o consentimento ou pedido do trabalhador;
- 3) que **as viagens de ida e volta dos trabalhadores ao lugar do trabalho serão assegurados** pela administração sob sua responsabilidade e à sua custa, e que a administração facilitará essas viagens, utilizando, na medida de transportes disponíveis;
- 4) que, em caso de **enfermidade ou acidente do trabalhador que acarrete incapacidade de trabalho durante certo tempo, o repatriamento do trabalhador** será assegurado às expensas da administração;
- 5) **que todo trabalhador que desejar ficar no local como trabalhador livre, no fim do período de trabalho forçado ou obrigatório, terá permissão para fazê-lo**, sem perder, durante um período de repatriamento gratuito.



Segundo dispõe o art. acima, antes de autorizar o serviço forçado ou obrigatório, notadamente quando o trabalhador necessitar permanecer no local de trabalho por longo período, deverá observar:

1. normas de higiene e de segurança no trabalho;
2. garantia de fornecer a subsistência da família do trabalhador, bem como de meios para recebimento de parte dos salários;
3. custeio das viagens de ida e volta ao trabalho;



4. repatriamento do trabalho em caso de invalidez durante a prestação de serviços; e
5. permissão para que o trabalhador permaneça residindo no local, se assim desejar.

Artigo 18

1. o trabalho forçado ou obrigatório para o **transporte de pessoas ou mercadorias**, tais como o trabalho de carregadores ou barqueiros, deverá ser suprimido o mais brevemente possível e, esperando essa providência, **as autoridades competentes deverão baixar regulamentos fixando**, especialmente:

a) a obrigação de não utilizar esse trabalho a não ser para facilitar o transporte de funcionários da administração no exercício de suas funções ou o transporte do material da administração, ou, em caso de necessidade absolutamente **urgente**, o transporte de outras pessoas que não sejam funcionários;

b) a obrigação de não empregar em tais transportes senão homens reconhecidos fisicamente aptos para esse trabalho em exame médico anterior, nos casos que isso fôr possível; quando não o for, a pessoa que empregar essa mão de obra deverá assegurar, sob sua responsabilidade, que os trabalhadores empregados possuem a aptidão física necessária e não sofram moléstias contagiosas;

c) a carga mínima a ser levada por esses trabalhadores;

d) o percurso máximo que poderá ser imposto a esses trabalhadores, do local de sua residência;

e) o número máximo de dias por mês ou por qualquer outro período durante o qual esses trabalhadores poderão ser requisitados, incluídos nesse número os dias da viagem de volta;

f) as pessoas autorizadas a recorrer a essa forma de trabalho forçado ou obrigatório, assim como até que ponto elas têm direito de recorrer a esse trabalho.

2. Fixando os máximos mencionados nas alíneas c) d) e e) do parágrafo precedente, as autoridades competentes deverão ter em conta os diversos elementos a considerar, notadamente a aptidão física da população que deverá atender à requisição a natureza do itinerário a ser percorrido, assim como as condições climáticas.

3. As autoridades competentes deverão, outrossim, tomar medidas para que o trajeto diário normal dos carregadores não ultrapasse distância correspondente à duração média de um dia de trabalho de oito horas, ficando entendido que, para determiná-la, dever-se-á levar em conta, não somente a carga a ser percorrida, mas ainda, o estado da estrada, a época do ano e todos os outros elementos a considerar; se for necessário impor horas de marcha suplementares aos carregadores, estas deverão ser remuneradas em bases mais elevadas do que as normais.

ARTIGO 19



1. As autoridades competentes não deverão autorizar o **recurso às culturas obrigatórias a não ser com o fim de prevenir fome ou a falta de produtos alimentares** e sempre com a reserva de que as mercadorias assim obtidas constituirão propriedade dos indivíduos ou da coletividade que os tiverem produzido.

2. O presente artigo não deverá tornar sem efeito a obrigação dos membros da coletividade de se desobrigarem do trabalho imposto, quando a produção se achar organizada segundo a lei e o costume, sobre base comunal e quando os produtos ou benefícios provenientes da venda ficarem como propriedade da coletividade.

ARTIGO 20

As legislações que preveem **repressão coletiva aplicável a uma coletividade inteira por delitos cometidos por alguns dos membros, não deverão estabelecer trabalho forçado ou obrigatório para uma coletividade como um dos métodos de repressão.**

ARTIGO 21

Não se aplicará o trabalho forçado ou obrigatório para trabalhos subterrâneos em minas.

NÃO SE ADMITE TRABALHO
FORÇADO

para trabalhos subterrâneos
em minas

ARTIGO 22

Os **relatórios anuais** que os Membros que retificam a presente convenção, se comprometem a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho, conforme as disposições do artigo 22, da Constituição da organização Internacional do trabalho, sobre as medidas por eles tomadas para pôr em vigor as disposições da presente convenção, deverão conter as informações mais completas possíveis, para cada território interessado, sobre o limite da aplicação do trabalho forçado ou obrigatório nesse território, assim como os pontos seguintes: para que fins foi executado esse trabalho; porcentagem de enfermidades e de mortalidade; horas de trabalho; métodos de pagamento dos salários e totais destes; assim como quaisquer outras informações a isso pertinentes.

A Convenção prevê o **mecanismo de relatórios** para fiscalização da implementação de suas prescrições, estabelecendo o dever de os Estados-partes implementarem medidas apropriadas para regulamentar as hipóteses excepcionais de trabalho forçado ou obrigatório.

ARTIGO 23



1. Para pôr em vigor a presente convenção, as autoridades competentes deverão promulgar uma regulamentação completa e precisa sobre o emprego do trabalho forçado ou obrigatório.

2. Esta regulamentação deverá conter, notadamente, normas que permitam a cada pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório apresentar às autoridades todas as reclamações relativas às condições de trabalho e lhes deem garantias de que essas reclamações serão examinadas e tomadas em consideração.

ARTIGO 24

Medidas apropriadas deverão ser tomadas em todos os casos para assegurar a estreita aplicação dos regulamentos concernentes ao emprego do trabalho forçado ou obrigatório, seja pela extensão ao trabalho forçado ou obrigatório das atribuições de todo organismo de inspeção já criado para a fiscalização do trabalho livre, seja por qualquer outro sistema conveniente. Deverão ser igualmente tomadas medidas no sentido de que esses regulamentos sejam levados ao conhecimento das pessoas submetidas ao trabalho forçado ou obrigatório.

ARTIGO 25

O fato de exigir ilegalmente o trabalho forçado ou obrigatório será passível de sanções penais, e todo Membro que ratificar a presente convenção terá a obrigação de assegurar que as sanções impostas pela lei são realmente eficazes e estritamente aplicadas.

Quanto aos dispositivos abaixo, não há maiores informações. Uma rápida leitura é mais do que suficiente.

ARTIGO 26

1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifica a presente convenção, compromete-se a aplicá-la aos territórios submetidos à sua soberania, jurisdição, proteção, suserania, tutela ou autoridade, na medida em que ele tem o direito de subscrever obrigações referentes a questões de jurisdição interior. Entretanto, se o Membro quer se prevalecer das disposições do artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverá acompanhar sua ratificação de declaração estabelecendo:

- 1) os territórios nos quais pretende aplicar integralmente as disposições da presente convenção;
- 2) os territórios nos quais pretende aplicar as disposições da presente convenção com modificações e em que consistem as ditas modificações;
- 3) os territórios para os quais reserva sua decisão.



2. A declaração acima mencionada será reputada parte integrante da ratificação e terá idênticos efeitos. Todo Membro que formular tal declaração terá a faculdade de renunciar, em nova declaração, no todo ou em parte, às reservas feitas, em virtude das alíneas 2 e 3 acima, na sua declaração anterior.

ARTIGO 27

As ratificações oficiais da presente convenção nas condições estabelecidas pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho serão comunicadas ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

ARTIGO 28

1. A presente convenção não obrigará senão os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada na Repartição Internacional do Trabalho.

2. Ela entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

3. em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

ARTIGO 29

Logo que as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho tiverem sido registradas na repartição Internacional do Trabalho, o Diretor Geral da Repartição notificará o fato a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho. Será também notificado o registro das ratificações que lhe forem ulteriormente comunicadas por todos os outros Membros da Organização.

ARTIGO 30

1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção pode denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado, ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. Essa denúncia não se tornará efetiva senão um ano depois de registrada na Repartição Internacional do Trabalho.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, no prazo de um ano, depois da expiração do período de 10 anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, está comprometido por um novo período de cinco anos, e em seguida poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de cinco anos nas condições previstas no presente artigo.

ARTIGO 31



No fim de cada período de cinco anos a contar da entrada em vigor da presente convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral 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 parcial.

ARTIGO 32

1. No caso de a Conferência geral adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, a ratificação por um membro da nova convenção de revisão acarretará de pleno direito denúncia da presente convenção, sem condições de prazo, não obstante o artigo 30 acima, contanto que nova convenção de revisão tenha entrado em vigor.

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

3. A presente convenção ficará entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que tiverem ratificado e não ratificarem a nova convenção de revisão.

ARTIGO 33

Os textos francês e inglês da presente convenção farão fé.

O texto precedente é o texto autêntico da Convenção sobre trabalho forçado, de 1930, tal qual foi modificada pela Convenção de revisão dos artigos finais, de 1946.

O texto original da convenção foi autenticado em 25 de julho, 1930, pelas assinaturas de M. E. Mahnaim, Presidente da Conferência, e de M. Albert Thomas, Diretor da Repartição Internacional do Trabalho.

A Convenção entrou em vigor inicialmente em 1º de maio de 1932.

Em fé do que autentiquei, com minha assinatura de acordo com as disposições do artigo 6º da Convenção de revisão dos artigos finais, de 1946, neste trigésimo primeiro dia de agosto de 1948, dois exemplares originais do texto da convenção tal qual foi modificada. - Edward Phelan - Diretor Geral da repartição Internacional do trabalho.

O texto da Convenção presente é cópia exata do texto autenticado pela assinatura do Diretor geral da repartição Internacional do trabalho.

Cópia certificada para o Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho - C. W. Jenks - Consultor Jurídico da Repartição Internacional do Trabalho.



CONVENÇÃO 105 – ABOLIÇÃO AO TRABALHO FORÇADO

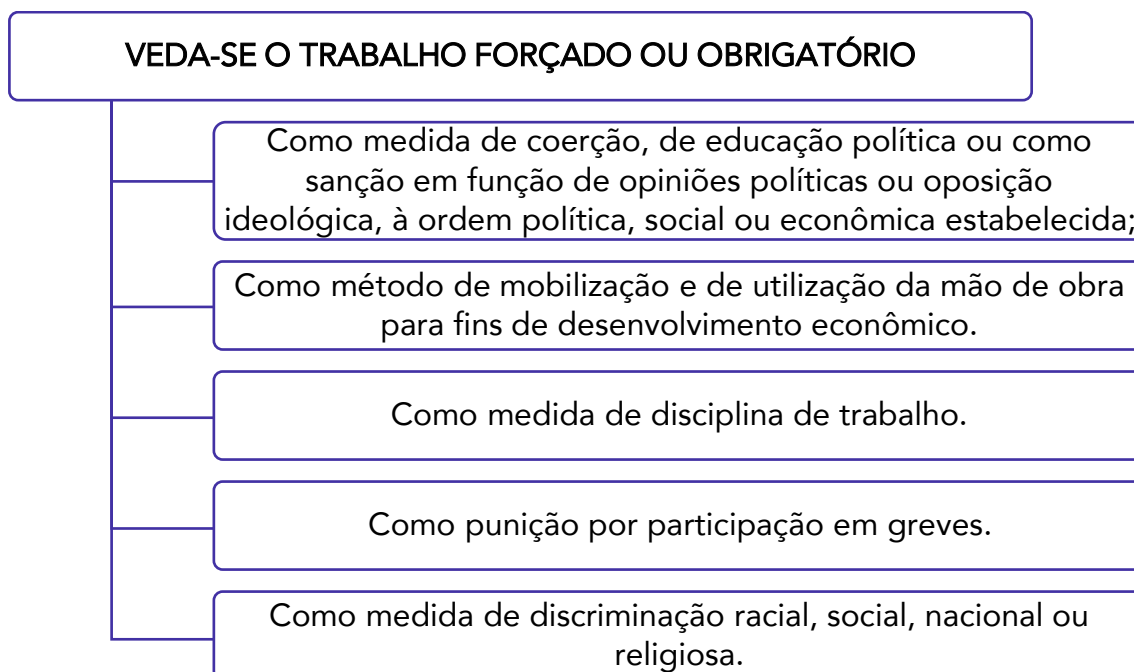
1 - Principais Regras

A Convenção 105, da OIT, foi promulgada pelo Decreto nº 58.822/1966, após aprovação Congresso Nacional por intermédio do Decreto Legislativo nº 20/1965.

Trata-se de uma Convenção bastante tranquila que, na realidade, veio endossar hipóteses vedadas de trabalho obrigatório ou forçado.

A Convenção 105 foi mais um dos documentos internacionais protetivos do trabalhador submetido a trabalho forçado ou obrigatório. Na mesma linha da Convenção 29, a Convenção, que ora estudamos, ainda impõe restrições a esse tipo de trabalho.

Dos dispositivos da presente Convenção, o art. 1º é o mais relevante, porque estabelece formas que não devem ser utilizadas sob pena de configuração de trabalho forçado ou obrigatório vedado.



Em que pese as várias restrições acima previstas, a Convenção assume **caráter programático**, fixando como dever que os Estados-partes “adotem medidas eficazes, no sentido da abolição imediata e completa do trabalho forçado ou obrigatório”.

Vejamos uma questão!

(Inédita/2017) Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a Convenção 105, se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma, EXCETO:



- a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou expressem certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica, à ordem política, social ou econômica estabelecida.
- b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico.
- c) como medida de disciplina de trabalho.
- d) como exigência em decorrência do exercício do serviço militar obrigatório.
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Comentários

A **alternativa D** é a incorreta e gabarito da questão, pois traz justamente uma espécie de trabalho não-voluntário que é aceito pela legislação internacional.

Como vimos, o Convenção 29 traz algumas exceções, entre elas a possibilidade de o sujeito ser submetido ao serviço militar obrigatório.

As demais hipóteses constam literalmente no art. 1º, da Convenção 105, que passamos a estudar.

2 - Convenção nº 105 da OIT

Convenção Nº 105

Convenção concernente à abolição do trabalho forçado

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra, pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo-se reunido a 5 de junho de 1957, em sua quadragésima sessão;

Após ter examinado a questão do trabalho forçado, que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter tomado conhecimento das disposições da convenção sobre o trabalho forçado, 1930;

Após ter verificado que a convenção de 1926, relativa à escravidão, prevê que medidas úteis devem ser tomadas para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produza condições análogas a escravidão, e que a convenção suplementar de 1956 relativa a abolição da escravidão, do tráfico de escravos e de Instituições e práticas análogas à escravidão visa a obter a abolição completa da escravidão por dívidas e da servidão;

Após ter verificado que convenção sobre a proteção do salário, 1940, declara que o salário será pago em intervalos regulares e condena os modos de pagamento que privam o trabalhador de toda possibilidade real de deixar seu emprego;

Após ter decidido adotar outras proposições relativas à abolição de certas formas de trabalho forçado ou obrigatório que constituem uma violação dos direitos do homem,



da forma em que foram previstos pela Carta das Nações Unidas e enunciados na declaração universal dos direitos do homem;

Após ter decidido que estas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adota, neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e sete, a convenção que se segue, a qual será denominada Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957,

Artigo 1º

Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho **que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma;**

- a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou expressem certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica, à ordem política, social ou econômica estabelecida;
- b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- c) como medida de disciplina de trabalho;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Segundo o referido dispositivo, os Estados que ratificarem a Convenção 105 comprometem-se a suprimir formas de trabalho forçado ou obrigatório:

- ⇒ como medida de coerção, educação política ou sanção em razão de opiniões políticas, a título de ordem social ou econômica;
- ⇒ como forma de mobilizar mão de obra para o desenvolvimento econômico;
- ⇒ como medida de disciplina de trabalho;
- ⇒ como punição por participação em greve; ou
- ⇒ como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Artigo 2º

Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete **a adotar medidas eficazes, no sentido da abolição imediata e completa do trabalho forçado ou obrigatório**, tal como descrito no artigo 1º da presente convenção.

Artigo 3º



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

Artigo 4º

1. A presente convenção apenas vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação haja sido registrada pelo Diretor-Geral.
2. Esta convenção entrará em vigor doze meses após terem sido registradas pelo Diretor-Geral as ratificações de dois membros.
3. Em seguida, a convenção entrará em vigor para cada Membro, doze meses após a data em que a sua ratificação tiver sido registrada.

Artigo 5º

1. Qualquer Membro, que houver ratificado a presente convenção, poderá denunciá-la ao término de um período de dez anos após a data da sua vigência inicial, mediante comunicação ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, e por ele registrada. A denúncia surtirá efeito somente em ano após ter sido registrada.
2. Qualquer Membro que houver ratificado a presente convenção, e no prazo de um ano após o término do período de dez anos mencionados no parágrafo precedente não tiver feito uso da faculdade de denúncia, prevista no presente artigo, estará vinculando por um novo período de dez anos e, em seguida, poderá denunciar a presente convenção no término de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 6º

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

Artigo 7º

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeito de registro, nos termos do artigo 102, da Carta das Nações Unidas, os dados completos a respeito de todas as ratificações e atos de denúncia que houver registrado de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 8º

Sempre que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à conferência Geral um relatório sobre a



aplicação da presente convenção, e examinará a conveniência de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 9º

1. Caso a Conferência adote uma convenção que importe na revisão total ou parcial da presente, e a menos que a nova convenção disponha de outra forma:

a) a ratificação, por um membro da nova convenção que fizer a revisão, acarretará, de pleno direito, não obstante o artigo 5º acima, denúncia imediata da presente desde que a nova convenção tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção que fizer a revisão, a presente deixará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. A presente convenção permanente em vigor, todavia, sua forma e conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratifiquem a que fizer a revisão.

Artigo 10

As versões francesa e inglesa do texto da presente convenção farão 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 sessão, que se reuniu em Genebra e que foi encerrada a 27 de junho de 1957.

CONTEXTUALIZAÇÃO DAS CONVENÇÕES SOBRE O TRABALHO FORÇADO

1 - 103ª Conferência Internacional do Trabalho

Em junho de 2014, durante a realização da 103ª Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovado, no âmbito da OIT, um protocolo e uma atualização às Convenções nº 29 e nº 105 da OIT, que tratam do trabalho forçado ou obrigatório.

Neste momento, é desnecessário aprofundarmos o estudo desses documentos, contudo, algumas linhas gerais são necessárias, especialmente devido à importância que teve a participação do Brasil no procedimento de aprovação desse documento.



Após diversas reuniões e discussões no âmbito da ONU, foram aprovados dois documentos que, entre os objetivos, destacam-se⁷:

- ✎ Compromisso firmado pelos Estados-partes de adotarem medidas para prevenir e eliminar o trabalho escravo.
- ✎ Adoção de medidas para proporcionar às vítimas proteção e acesso a ações jurídicas e reparações, como indenizações, e sanções para aqueles que submetam trabalhadores ao trabalho escravo.
- ✎ Estabelece-se, ainda, que os países devem adotar providências para evitar e fazer cessar formas de tráfico de pessoas com fins de trabalho escravo ou forçado, bem como a adoção de políticas públicas informativas para a prevenção do tráfico de pessoas para o trabalho escravo.
- ✎ Foram estabelecidas medidas de reparação aos trabalhadores submetidos a trabalho forçado, com a proteção das vítimas e com o acesso a compensações, por exemplo, no caso de danos materiais ou físicos.

Entendemos desnecessário o estudo do protocolo e da recomendação. De todo modo, caso haja interesse, segue link da ata realizada durante a conferência, da qual resultou em ambos os projetos aprovados:

http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/protocolotrabalhofo%C3%A7ado_1150.pdf.

2 - Jurisprudência do TST

Em razão da incorporação das Convenções nº 29 e nº 105 da OIT em nosso ordenamento, e em razão do entendimento atual do STF, quanto ao caráter normativo de tais documentos internacionais perante nosso ordenamento jurídico, por vezes, a jurisprudência fundamenta a decisão em tais diplomas. É o que observamos na ementa⁸ abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. TRABALHO EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. CONVENÇÃO 29 DA OIT. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIOS DE FIXAÇÃO.

A prestação de serviços em instalações inadequadas, capazes de gerar situações de manifesta agressão à intimidade, à segurança e à saúde, como a falta de instalações sanitárias, a precariedade de abrigos e de água potável, incompatíveis com as necessidades dos trabalhadores, constituem, inequivocadamente, trabalho degradante, repudiado pela Convenção nº 29, da Organização do Trabalho e ratificada

⁷ Conforme notícias divulgadas em <http://portal.mte.gov.br/imprensa/oit-aprova-nova-regra-contratrabalho-escravo.htm>, <http://www.oitbrasil.org.br/content/oit-adota-novo-protocolo-para-combater-formas-modernas-de-trabalho-forcado>, e <http://www.sdh.gov.br/noticias/2014/junho/oit-aprova-atualizacao-da-convencao-sobre-trabalho-forcado>, todas acessadas em 03.01.2015.

⁸ AIRR nº 3249-63.2010.5.08.0000, TST.



pelo Brasil. Quanto ao valor da indenização, constata-se que o decisum observou os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, atento às circunstâncias fáticas geradoras do dano, do grau de responsabilidade e da capacidade econômica da empresa, sem se afastar, igualmente, de seu caráter desestimulador de ações dessa natureza, que comprometem a dignidade dos trabalhadores. Agravo conhecido e não provido.

No caso em tela, em razão das condições precárias de trabalho e devido ao que dispõe a Convenção nº 29, da OIT, o trabalho realizado foi considerado degradante, justificando a indenização pleiteada judicialmente.

Finalizamos, assim, o estudo teórico da aula de hoje.

RESUMO

Direito Internacional do Trabalho

● INTRODUÇÃO

O Direito Internacional do Trabalho é segmento estudado dentro do Direito Internacional Público

● ORIGEM

☞ sobre a origem do Direito Internacional do Trabalho, existem duas correntes:

1ª Corrente (defendida por Nicolas Valticos)

A origem do Direito Internacional do Trabalho remonta ao início do século XIX, por intermédio de dois personagens:

- Roberto Owen: que se esforçou para que fossem efetivadas ações internacionais visando à melhoria das condições dos trabalhadores (ex. criação de regras com limitação da jornada); e
- Daniel Lê Grand: defendeu a adoção, por países europeus, de uma legislação internacional de proteção ao trabalhador.

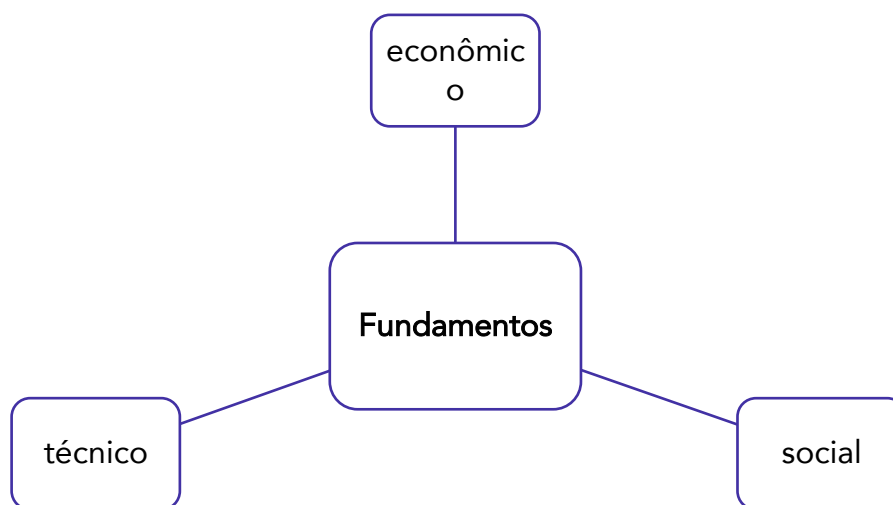
2ª Corrente (defendida por Georges Scelle)

A origem do Direito Internacional do Trabalho remonta ao final do século XIX, com a proposta do Cantão de Glaris para a criação de regras de proteção aos direitos dos trabalhadores industriais.

● FUNDAMENTOS



➤ Em síntese, são fundamentos do Direito Internacional do Trabalho:



● DUMPING SOCIAL

➤ podemos definir *dumping social*:

COMO a prática de certos Estados em explorar o trabalhador, desrespeitando padrões trabalhistas mínimos já consagrados, a fim de conseguir competitividade no mercado internacional na produção de bens a um custo final muito mais baixo do que o normal.

● OBJETIVOS

- 1) Universalizar os princípios e as normas trabalhistas, a fim de garantir maior uniformidade em sua aplicação;
- 2) Difundir em âmbito global as regras de justiça social, fomentando a justiça e a paz nas relações de trabalho;
- 3) Impedir que razões econômicas impeçam os Estados de aplicar as normas internacionais de proteção ao trabalhador previstas nas convenções da OIT;
- 4) Estabelecer regras claras de reciprocidade dos Estados na aplicação das regras de trabalho entre os seus cidadãos; e
- 5) Proteger os direitos dos trabalhadores imigrantes, inclusive no que tange à conservação das garantias trabalhistas adquiridas no país de origem, relativamente aos seguros sociais.

Organização Internacional do Trabalho

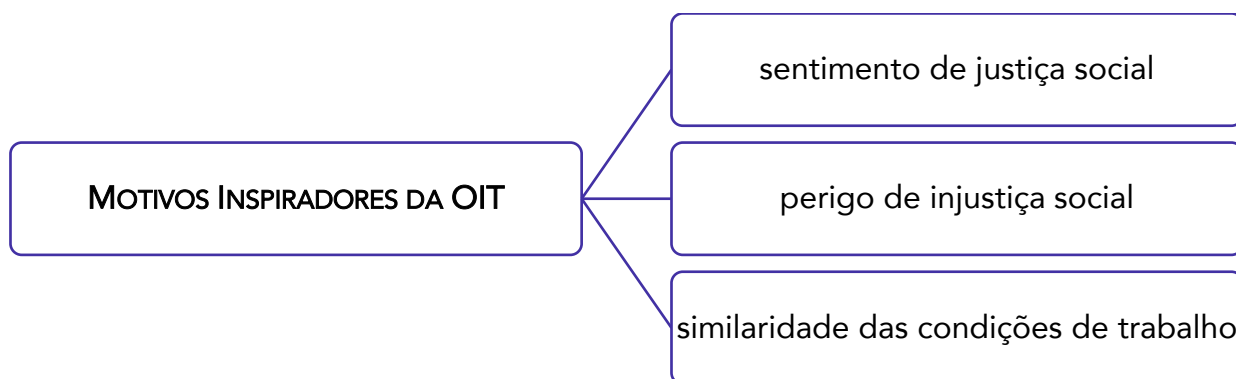
● HISTÓRICO E NOÇÕES GERAIS



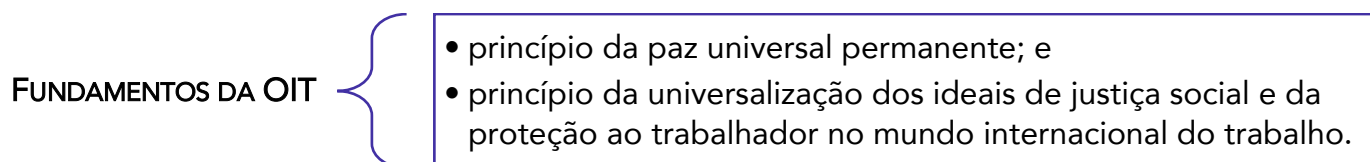
Inicialmente criada pelo Tratado de Versalhes em 1919, a OIT foi efetivamente estruturada e organizada pela Declaração de Filadélfia, em 1944, na Conferência Internacional do Trabalho, que instituiu a Constituição da OIT.

↳ a OIT é considerada um dos **precedentes históricos da internacionalização dos Direitos Humanos**, uma vez que constitui importante passo dado pela comunidade internacional no sentido de criar um mecanismo internacional voltado à proteção da dignidade.

↳ é importante memorizarmos os motivos inspiradores da criação da OIT.



↳ A OIT, nesse contexto, **surge com fundamento no princípio da paz universal permanente e no princípio da universalização dos ideais de justiça social e de proteção ao trabalhador** no mundo internacional do trabalho.



↳ embora criada antes da ONU, **atualmente a OIT é considerada órgão específico da ONU**.

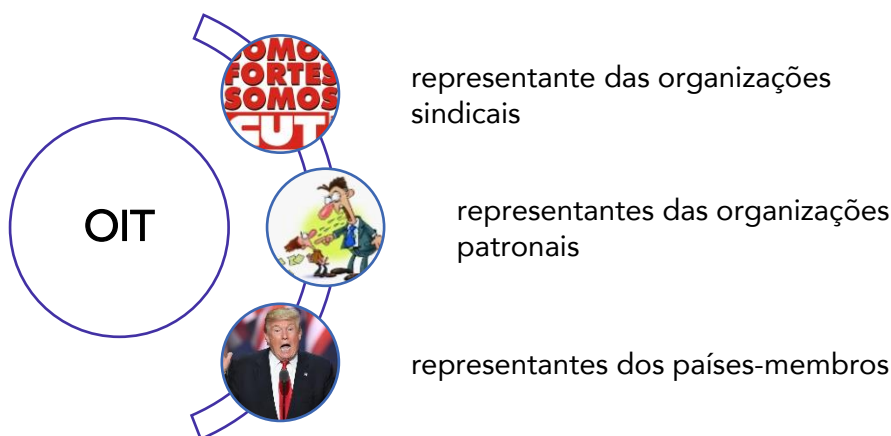


✎ Quanto à competência da OIT, o entendimento atual da doutrina é no sentido de que **a competência é aberta**, de forma que o rol não é limitado pelas disposições da Constituição da OIT. Isso permite que todas as demandas trabalhistas possam ser reguladas pela OIT.

✎ Devemos lembrar, também, que a OIT tem **personalidade jurídica de Direito Internacional Público**.

● ESTRUTURA

Fixe:



✎ A OIT possui **estrutura tripartite** (conforme quadro acima), com a pretensão de fortalecer o diálogo social e a formulação de normas internacionais. Essa estrutura é traço distintivo da OIT em relação aos demais organismos que compõem a ONU.

● PRINCÍPIOS DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

1 - Princípios Gerais do Direito Internacional Público:

- a. princípio da independência e da igualdade jurídica;
- b. princípio do cumprimento dos compromissos assumidos pelos estados de boa-fé;
- c. princípio da segurança coletiva internacional e da manutenção da paz;
- d. princípio da proibição da ameaça ou do recurso a força;
- e. princípio do emprego lícito da força na esfera internacional;
- f. princípio da obrigação de cooperação internacional;
- g. princípio da não ingerência nas matérias exclusivas dos estados.

2- Princípios Fundamentais do Direito Internacional do Trabalho:



- h. trabalho não é mercadoria;
- i. liberdade de expressão e de associação como condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- j. a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral.

O Direito do Trabalho na seara internacional deve objetivar o a luta contra a carência deve ser conduzida com vistas ao bem comum e em cooperação entre os estados:

● NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

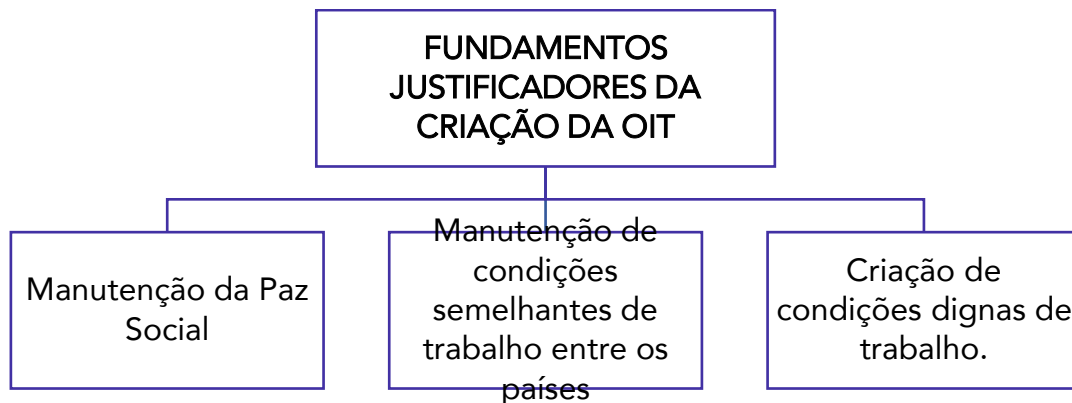
↳ As **Convenções da OIT** são **tratados internacionais multilaterais, de caráter normativo**, que estão abertos à assinatura e ratificação por qualquer Estado interessado.

↳ **As Convenções devem ser aprovadas por 2/3 dos votos** dos delegados presentes e tratam de diversas **matérias atinentes à área trabalhista**: liberdade de associação, discriminação no emprego, trabalho forçado, segurança e saúde, inspeções trabalhistas, previdência social, relações industriais, trabalhos de mulheres e crianças e condições de trabalho.

↳ Além das Convenções, **a OIT edita também recomendações**.

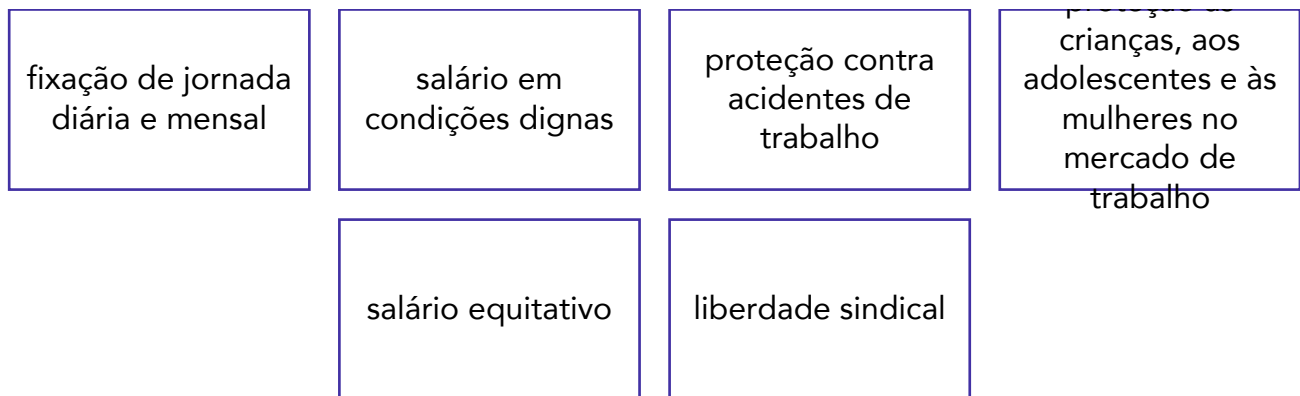
Constituição da OIT (Declaração da Filadélfia)

● INTRODUÇÃO



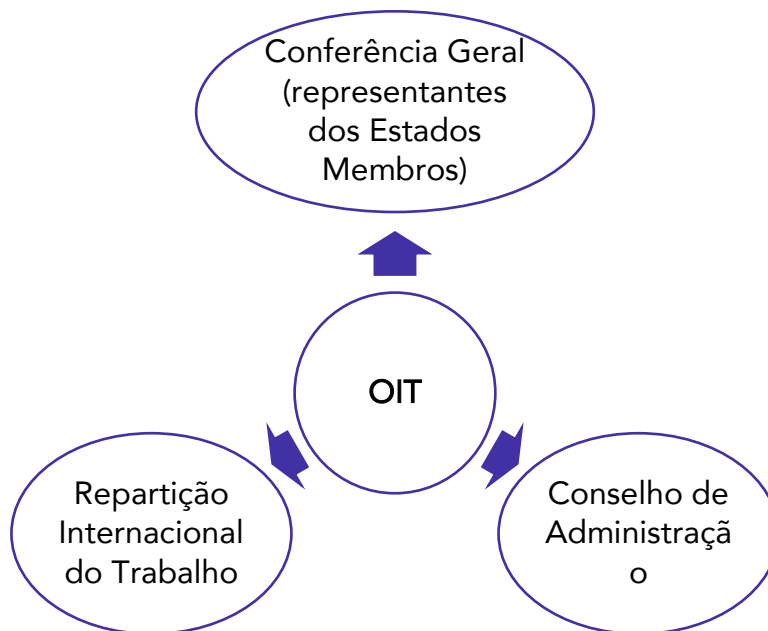
↳ o preâmbulo elenca uma série de direitos trabalhistas, destacam-se:





● ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO

↳ Em termos de estrutura a OIT é composta por:



CONFERÊNCIA GERAL

- ↳ Reúne-se ao menos uma vez por ano.
- ↳ Composta por 4 representantes de cada Estado-membro (2 delegados do Governo, 1 representante dos empregadores e outro dos empregados do respectivo Estado).

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

↪ Composição:

- 28 representantes do Governo do Estado-membro;
- 14 representantes dos empregadores;
- 14 representantes dos empregados.

↪ Dentre os 56 integrantes acima, 1 será o Presidente e outros 2 serão escolhidos vice-Presidentes.

↪ Os membros do Conselho serão renovados a cada 3 anos.

↪ Instituirão um regulamento próprio.

↪ 16 membros podem requerer a realização de sessão especial, por intermédio de pedido formulado por escrito.

REPARTIÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

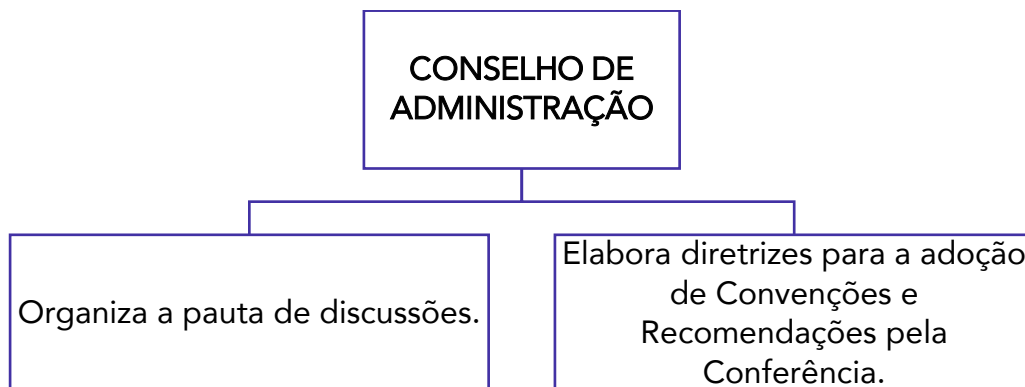
↪ Funções:

- Centralização e distribuição de informações referentes à regulamentação internacional do trabalho;
- Estudo de questões que lhe forem atribuídas;
- Realização de inquéritos.

↪ Está previsto, ainda, que a Repartição Internacional preparará o documento, fornecerá auxílio aos Estados para elaboração das leis, bem como para aperfeiçoamento dos órgãos envolvidos com o Direito do Trabalho. Além disso, fará publicações a respeito dos temas abordados.

● FUNCIONAMENTO DA OIT

↪ compete ao Conselho estabelecer a pauta de discussões, bem como estabelecer diretrizes para a adoção, em Conferência, de Convenções ou Recomendações.



● CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES

↪ Podemos distinguir ambos os documentos da OIT em forma de tabela para facilitar a memorização para a prova:

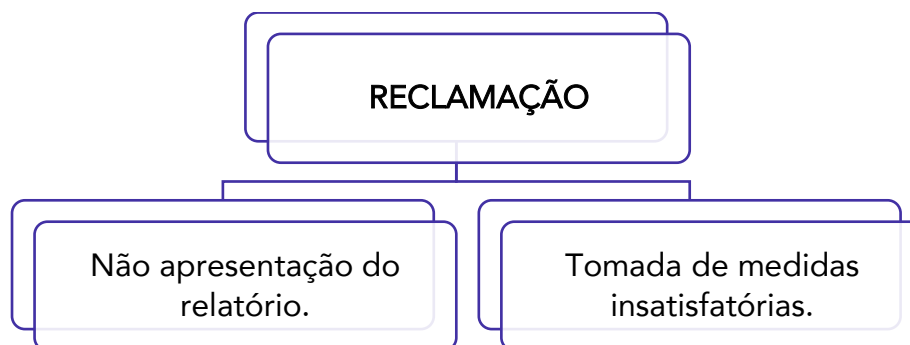
CONVENÇÃO	RECOMENDAÇÃO
Documento internacional de caráter normativo e vinculativo.	Recomendação para que o Estado submeta a matéria à legislação interna.



Uma vez aprovada, a própria Convenção é lei interna.	O Poder Legislativo interno poderá, a partir da recomendação, aprovar uma lei sobre a matéria recomendada.
Constituem verdadeiras normas.	Constituem documento prévio, antecedente e orientativo para adoção de leis e políticas públicas.
Adotada uma Convenção, será dado conhecimento a todos os Estados-membros para fins de ratificação.	Adotada uma Recomendação, será dado conhecimento a todos os Estados-membros, para que a considerem por intermédio da legislação interna respectiva.
Após a adoção, o Estado-membro compromete-se a submeter a Convenção à ratificação.	Após a adoção, o Estado-membro compromete-se a levar a matéria à discussão no órgão legislativo competente.
Fontes do direito internacional após aprovação.	Fontes materiais do direito internacional, pois servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa.

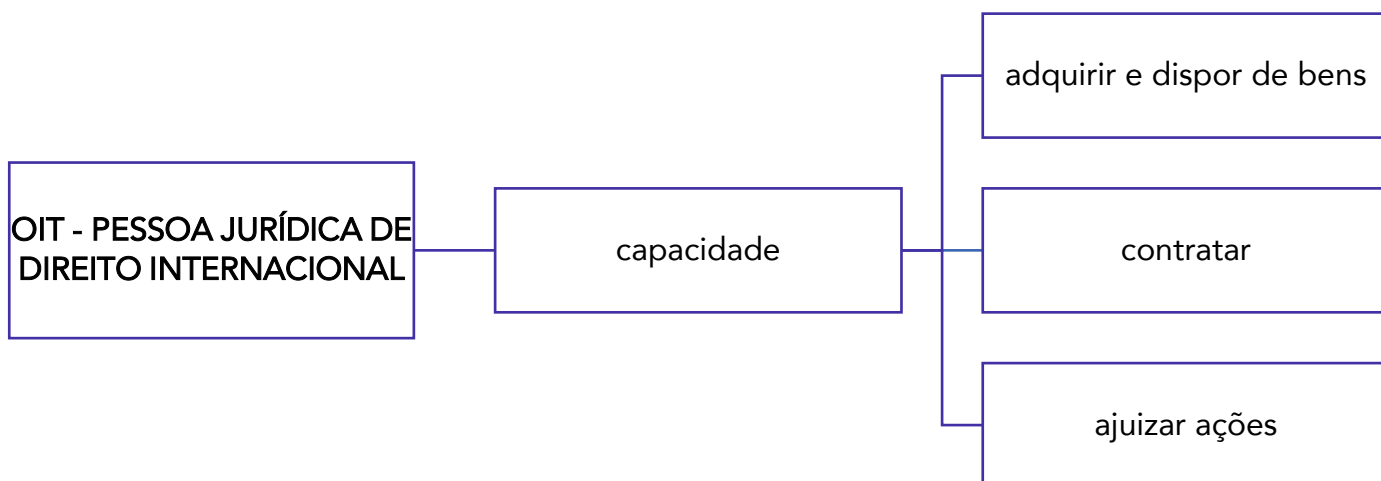
● MECANISMOS DE IMPLEMENTAÇÃO

- ↗ Entre os mecanismos de implementação das regras estabelecidas na Constituição da OIT estão os **relatórios**,
- ↗ Caso o Estado membro não encaminhe o relatório, é possível que outro Estado membro apresente **reclamação**.



● PERSONALIDADE JURÍDICA DA OIT

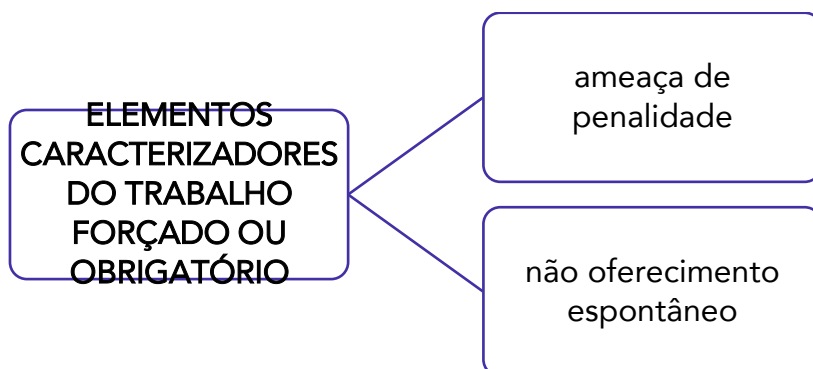




Convenção 29 – Trabalho Forçado ou Obrigatório

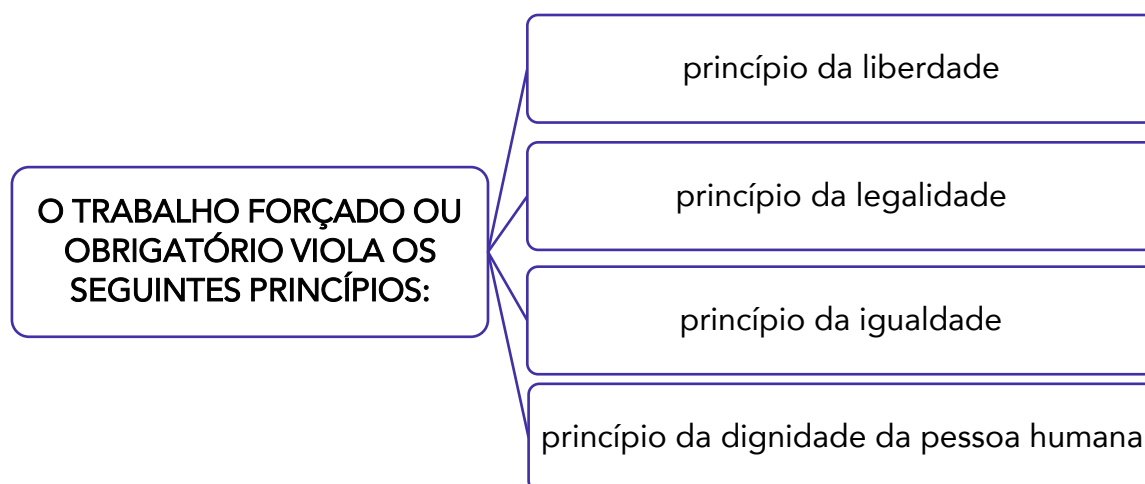
● CONCEITO

↪ A Convenção 29 da OIT trata, em essência, da abolição do trabalho forçado ou obrigatório.



↪ o trabalho forçado é tolerado **transitoriamente** para fins públicos e excepcionalmente. De todo modo, fixa-se o prazo de 5 anos para que haja a supressão definitiva de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório.

↪ devemos compreender como **trabalho forçado** *todo e qualquer trabalho para o qual o trabalhador não pode decidir livremente se aceita a atividade*.



● PRINCIPAIS REGRAS

✚ serão designadas autoridades competentes para fiscalizar a observância da vedação do trabalho forçado ou obrigatório. Extraem-se, ainda, importantes prescrições, como:

✚ A vedação a concessões por parte do Estado para permitir, em qualquer hipótese, a execução de trabalhos forçados ou obrigatórios (art. 5º).

✚ O Estado parte, ainda que incentive a ocupação da população, não deve realizar pressão (coletiva ou individual) para o exercício de atividades laborativas (art. 6º).

✚ A convenção prevê a possibilidade de chefes administrativos recorrerem ao trabalho forçado, desde que haja autorização.

✚ De todo modo, enquanto existentes essas atividades devem observar uma série de premissas:

ENQUANTO TOLERADO O TRABALHO FORÇADO EM RAZÃO DE IMPOSTO OU DE INTERESSE PÚBLICO

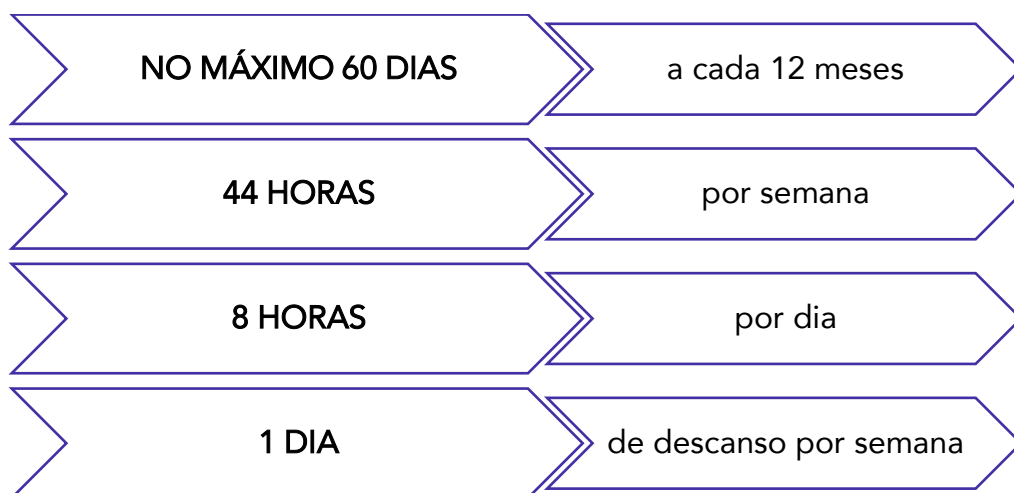
- Interesse direto e importante da coletividade;
- Necessidade atual e premente;
- Não houver como encontrar mão de obra voluntária suficiente;
- Não gerar um ônus muito grande para a população;
- Não afastar o trabalhador da sua residência;
- Prestar atividade de acordo com as exigências da religião, da vida social ou da agricultura.

✚ Essas atividades obrigatórias somente poderão ser exigidas de pessoas:

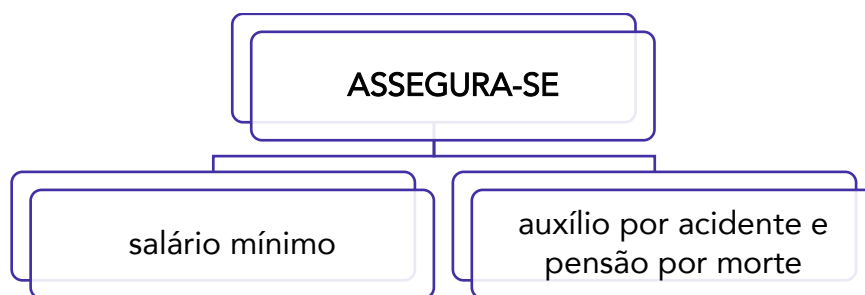
- Capazes;
- Sexo masculino.
- Com idade entre 18 e 45 anos.

✚ Quanto à jornada, devemos ter em mente:



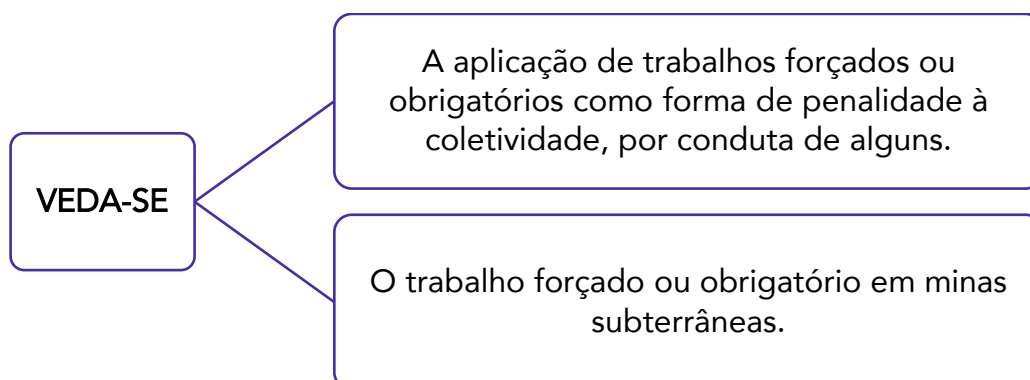


↳ Embora obrigatório:



NORMAS ASSEGURADAS AOS TRABALHADORES QUE FICAREM POR LONGO PERÍODO NO LOCAL DE TRABALHO

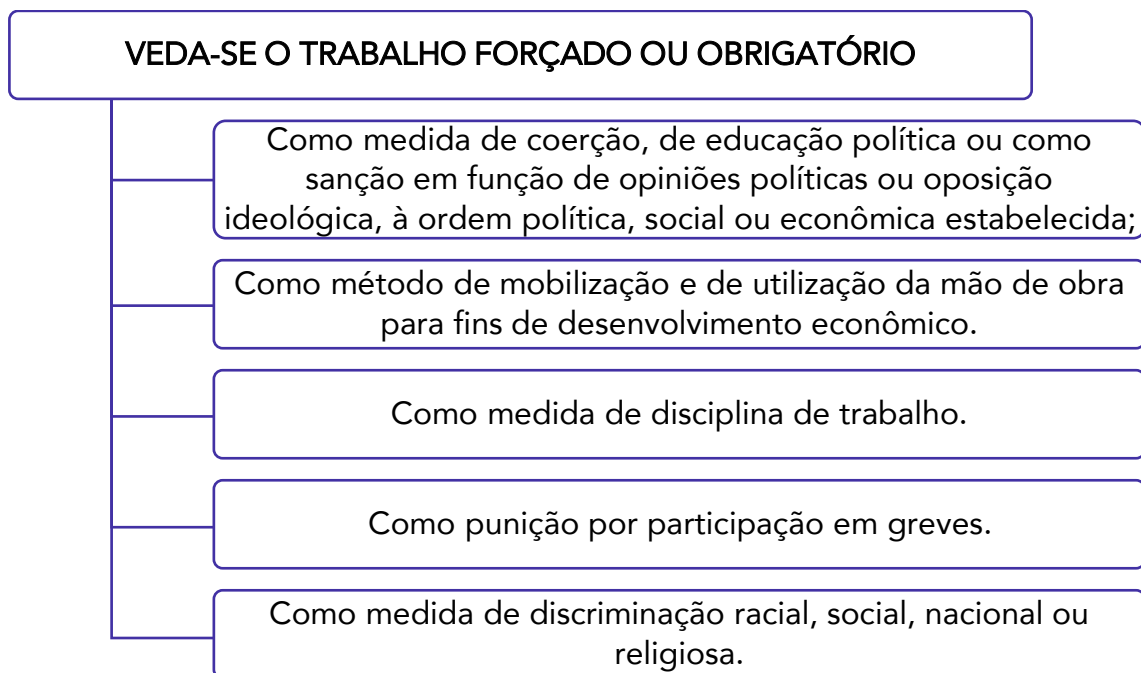
- Exame médico prévio.
- Materiais e instalações suficientes para atendimento dos trabalhadores.
- Boas condições de higiene.
- Adoção de medidas que assegurem a subsistência da família do trabalhador.
- Custeio de viagem de ida e volta.
- Retorno em caso de acidente ou de enfermidade.
- Garantir a possibilidade de o trabalhador permanecer na localidade após término do trabalho, se assim desejar.



Convenção 105 – Abolição ao Trabalho Forçado

● PRINCIPAIS REGRAS

↪ A Convenção 105 foi mais um dos documentos internacionais protetivos do trabalhador submetido a trabalho forçado ou obrigatório.



Contextualização das Convenções sobre o Trabalho Forçado

● 103ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

↪ Em junho de 2014, durante a realização da 103ª Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovado, no âmbito da OIT, um protocolo e uma atualização às Convenções nº 29 e 105 da OIT, que tratam do trabalho forçado ou obrigatório.

↪ Foram aprovados dois documentos que entre cujos objetivos, destacam-se:

↪ Compromisso firmado pelos Estados partes de adotarem medidas para prevenir e eliminar o trabalho escravo.

↪ Adoção de medidas para proporcionar às vítimas proteção e acesso a ações jurídicas e reparações, como indenizações, e sanções para aqueles que submetam trabalhadores ao trabalho escravo.

↪ Estabelece-se, ainda, que os países devem adotar providências para evitar e fazer cessar formas de tráfico de pessoas com fins de trabalho escravo ou forçado, bem como a adoção de políticas públicas informativas para a prevenção do tráfico de pessoas para o trabalho escravo.

↪ Foram estabelecimento medidas de reparação aos trabalhadores submetidos a trabalho forçado, com a proteção das vítimas e com o acesso a compensações, por exemplo, no caso de danos materiais ou físicos.



QUESTÕES COM COMENTÁRIOS

CESPE

1. (CESPE/MTE - 2013) No que se refere à Organização Internacional do Trabalho (OIT), julgue os seguintes itens.

Na composição dos órgãos da OIT, adota-se a regra geral do tripartismo.

Comentários

A assertiva está **correta**. Como vimos em aula, os órgãos da OIT são compostos por representantes dos trabalhadores, empregadores e governo.



Ademais, de acordo com o artigo 2, da Constituição da OIT, o organismo é dividido em: Conferência Geral, Conselho de Administração e Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 2

A Organização permanente compreenderá:

- a) uma Conferência geral constituída pelos Representantes dos Estados-Membros;
- b) um Conselho de Administração composto como indicado no art. 7º;
- c) uma Repartição Internacional do Trabalho sob a direção de um Conselho de Administração.

2. (CESPE/MTE - 2013) No que se refere à Organização Internacional do Trabalho (OIT), julgue os seguintes itens.

Ao Conselho de Administração da OIT compete centralizar e distribuir as informações referentes à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime do trabalho.

Comentários

A assertiva está **incorreta**. Trata-se, em verdade, de competência da Repartição Internacional de Trabalho.

Artigo 10

1. A Repartição Internacional do Trabalho **terá por funções a centralização e a distribuição de todas as informações referentes à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime do trabalho** e, em particular, o estudo das questões que lhe compete submeter às discussões da Conferência para conclusão das convenções internacionais assim como a realização de todos os inquéritos especiais prescritos pela Conferência, ou pelo Conselho de Administração.

3. (CESPE/MTE - 2013) No que se refere à Organização Internacional do Trabalho (OIT), julgue os seguintes itens.

Organização profissional de empregados de Estado que tenha ratificado determinada convenção tem legitimidade para apresentar à Repartição Internacional do Trabalho da OIT queixa contra qualquer Estado-membro que, tendo também ratificado a convenção, não assegure a sua execução.

Comentários

A assertiva está **incorreta**.

Segundo o artigo 24, a Organização Profissional de Empregados não precisa ser constituída em Estado-membro que tenha ratificado a Convenção. Note que não há nenhuma exigência nesse sentido, inclusive, o artigo fala em “toda reclamação”.

Artigo 24

Toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente.

4. (CESPE/MTE - 2013) No que se refere à Organização Internacional do Trabalho (OIT), julgue os seguintes itens.

As normas da OIT, compostas de convenções e recomendações, possuem natureza jurídica de tratados internacionais, vinculando os Estados que as ratifiquem.

Comentários

A assertiva está **incorreta**. Como sabemos, as Convenções da OIT são tratados internacionais multilaterais, de caráter normativo, que estão abertos à assinatura e ratificação por qualquer Estado



interessado. Além das Convenções, a OIT edita também recomendações, que têm por objetivo auxiliar e orientar os Estados nas políticas e práticas nacionais protetivas do trabalhador. Em razão disso, as recomendações não possuem natureza imperativa e não necessitam de ratificação.

5. (CESPE/MTE - 2013) No que se refere à Organização Internacional do Trabalho (OIT), julgue os seguintes itens.

A OIT, pessoa jurídica de direito internacional público, não possui capacidade para ajuizar ações.

Comentários

A assertiva está **incorreta**, com base no artigo 39, da Constituição da OIT.

Artigo 39

A Organização Internacional do Trabalho deve ter personalidade jurídica, e, precipuamente, capacidade para:

- a) adquirir bens, móveis e imóveis, e dispor dos mesmos;
- b) contratar;
- c) intentar ações.

6. (CESPE/MTE - 2013) Em relação à Organização Internacional do Trabalho (OIT), assinale a opção correta.

- a) Como o trabalho constitui a única mercadoria de que dispõem os empregados para assegurar uma vida digna para si e para os seus dependentes, é dever fundamental da OIT assegurar a justa remuneração pelo trabalho.
- b) A liberdade de expressão, apesar de não constar expressamente no atual documento constitutivo da OIT, é um dos princípios fundamentais da liberdade associativa dos empregadores.
- c) Entre as obrigações da OIT inclui-se a de prestar auxílio na execução de programas destinados a proporcionar emprego integral para todos.
- d) A estrutura da OIT, do tipo bipartida, é composta da Conferência Geral, competente para aprovar ou rejeitar as convenções e recomendações propostas, e da Diretoria-Geral, incumbida da presidência e da administração dos trabalhos da organização.
- e) A Conferência Geral é integrada por delegados que representam, de forma paritária, empregados e empregadores de cada Estado-membro, sendo vedada a participação de representantes do governo na Conferência, ainda que sob a forma de indicação de candidatos.

Comentários

A **alternativa A** está incorreta. A Constituição da OIT é expressa em afirmar que o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria.



A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

a) o trabalho não é uma mercadoria;

A **alternativa B** está incorreta, pois a liberdade de expressão consta expressamente como um dos princípios ou objetivos da OIT.

b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;

A **alternativa C** está correta e é o gabarito da questão, com base no dispositivo abaixo.

A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem:

a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;

A **alternativa D** está incorreta, tendo em vista que a divisão da OIT é Tripartida, conforme artigo 2, já citado nesses comentários.

A **alternativa E** está incorreta, uma vez que a Conferência Geral será composta por representantes dos Estados-membros.

Artigo 3

1. A Conferência geral dos representantes dos Estados-Membros realizará sessões sempre que for necessário, e, pelo menos, uma vez por ano. **Será composta de quatro representantes de cada um dos Membros**, dos quais dois serão Delegados do Governo e os outros dois representarão, respectivamente, os empregados e empregadores.

7. (CESPE/MTE - 2013) À luz das normas internacionais de proteção aos direitos humanos, julgue os itens que se seguem, acerca do combate ao trabalho forçado.

A expressão trabalho forçado ou obrigatório, para os fins da Convenção n.º 29 da OIT, refere-se a todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob a ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não tenha se oferecido espontaneamente.

Comentários

A assertiva está **correta**, de acordo com o artigo 2, da Convenção 29.

Artigo 2º



1. Para fins desta Convenção, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.

8. (CESPE/MTE - 2013) À luz das normas internacionais de proteção aos direitos humanos, julgue os itens que se seguem, acerca do combate ao trabalho forçado.

Conforme a Convenção n.º 105 da OIT, que trata da abolição do trabalho forçado, não consiste em trabalho forçado aquele adotado como medida de disciplina de trabalho.

Comentários

A assertiva está **incorreta**.

Vejamos o que dispõe o artigo 1º da Convenção 105, da OIT:

Artigo 1º Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma;

a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou expressem certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica, à ordem política, social ou econômica estabelecida;

b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;

c) como medida de disciplina de trabalho;

d) como punição por participação em greves;

e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Logo, o trabalho forçado como medida de disciplina de trabalho é expressamente vedado nos termos da referida Convenção, o que torna a assertiva incorreta.

Inéditas

9. (Inédita - 2020) Julgue o item a seguir.

De acordo com a Constituição da OIT, o Conselho de Administração será composto de 55 membros, destes 34 serão representantes dos Governos, 6 representantes dos empregadores e 16 representantes dos empregados.

Comentários

A assertiva está **incorreta**, pois não traz a composição correta do Conselho de Administração. Vejamos o artigo 7.



Artigo 7

1. O Conselho de Administração será composto de 56 pessoas:

28 representantes dos Governos,

4 representantes dos empregadores e

14 representantes dos empregados.

10. (Inédita - 2020) Tendo em vista o que prevê a Convenção da OIT, julgue a correção ou incorreção do enunciado abaixo.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) poderá realizar comunicações formais com o Diretor-Geral da OIT através do representante do governo brasileiro no Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, ou, em não havendo tal representante, as comunicações ocorrerão por intermédio de qualquer outro funcionário devidamente qualificado e designado para esse fim pelo Estado.

Comentários

A assertiva está **correta**, com base no art. 11, da Constituição da OIT. Vejamos o dispositivo citado:

Artigo 11

Os Ministérios dos Estados-Membros, encarregados de questões relativas aos trabalhadores, poderão comunicar-se com o Diretor-Geral por intermédio do representante do seu Governo no Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, ou, na falta desse representante, por intermédio de qualquer outro funcionário devidamente qualificado e designado para esse fim pelo Governo interessado.

Confira-se a título ilustrativo o exercício da presente prerrogativa, conforme notícia retirada do site do MTE⁹:

Ministro Manoel Dias reúne-se com diretor-geral da OIT

Brasília, 18/06/2013 - Nesta terça-feira (18), o ministro do Trabalho e Emprego, Manoel Dias, reuniu-se com o diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Guy Ryder, em Genebra (Suíça). Na reunião, conversaram sobre ações que buscam a melhoria das condições de trabalho, sobre o crescimento do emprego formal e sobre as ações que visam fomentar o trabalho decente no Brasil e no mundo.

⁹ Retirado de <http://portal.mte.gov.br/imprensa/ministro-manoel-dias-reune-se-com-diretor-geral-da-oit.htm>, acesso em 0301.2015.



Durante esta semana Manoel Dias participa de diversos eventos e encontros bilaterais na 102ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT. Hoje às 15 horas, horário de Genebra, faz discurso na plenária da Conferência. O ministro destacará, entre outros assuntos, os avanços obtidos pelo Brasil na área do trabalho, como a recente aprovação da Emenda Constitucional nº 72 que ampliou os direitos dos trabalhadores domésticos.

11. (Inédita - 2020) Julgue o item a seguir.

São princípios da OIT, segundo sua Constituição, a ideia de que a penúria constitui um perigo para a prosperidade geral e de que a luta contra a carência, deve ser conduzida com infatigável energia.

Comentários

A assertiva está **correta**.

Os princípios que regem a OIT estão previstos no ANEXO da Declaração referente aos fins e objetivos da organização Internacional do trabalho.

Vejamos todos os princípios lá previstos:

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia em sua vigésima sexta sessão, adota, aos dez de maio de mil novecentos e quarenta e quatro, a presente Declaração, quanto aos itens e objetivos da Organização Internacional do Trabalho e aos princípios que devem inspirar a política dos seus Membros.

I

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) **a penúria**, seja onde for, **constitui um perigo para a prosperidade geral**;
- d) **a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado**, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

12. (Inédita - 2020) De acordo com a Convenção da OIT nº 29, não será considerado como trabalho forçado, EXCETO:



- a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude de leis do serviço militar obrigatório com referência a trabalhos de natureza puramente militar.
- b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas comuns de cidadãos de um país soberano.
- c) qualquer trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência de condenação judiciária, contanto que o mesmo trabalho ou serviço seja executado sob fiscalização e o controle de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações, ou posta a sua disposição.
- d) qualquer trabalho realizado sob ameaça de sanção e para o qual a pessoa não tenha espontaneamente se oferecido.
- e) pequenos serviços comunitários que, por serem executados por membros da comunidade, no seu interesse direto, podem ser, por isso, considerados como obrigações cívicas comuns de seus membros, desde que esses membros ou seus representantes diretos tenham o direito de ser consultados com referência à necessidade desses serviços.

Comentários.

A **alternativa D** apresenta o conceito de trabalho forçado, com base no caput do artigo 2, da Convenção 29, e, por isso, é o gabarito da questão.

Todas as demais alternativas apresentam uma hipótese que não é considerada como trabalho forçado de acordo com a referida convenção da OIT.

13. (Inédita - 2020) Como sabemos, o trabalho forçado é permitido em algumas situações específicas, tendo em vista essas situações previstas na Convenção 29 da OIT, julgue o item a seguir.

O período máximo, durante o qual uma pessoa pode ser submetida a trabalho forçado ou obrigatório de qualquer espécie, não ultrapassará 6 meses por período de doze meses, incluídos nesses dias o tempo gasto, de ida e volta, em seus deslocamentos para a execução do trabalho. Ademais, a pessoa submetida ao trabalho forçado ou obrigatório receberá certidão que indique os períodos do trabalho que tiver executado.

Comentários

A assertiva está **incorreta**.

Pelo que prescreve o artigo 12, da Convenção 29, o período máximo em que uma pessoa pode ser submetida a qualquer espécie de trabalho forçado não poderá ultrapassar 60 dias dentro de cada período de 12 meses.

14. (Inédita - 2020) Julgue o item abaixo, tendo em vista o que prevê a Convenção 105 da OIT.

Os países-membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificarem a Convenção nº 105 comprometem-se a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico.



Comentários

A assertiva está **correta**, pelo que dispõe o artigo 1º da Convenção 105. Os Estados não poderão utilizar de mão-de-obra composta de trabalhadores em regime de trabalho forçado ou obrigatório para promover o desenvolvimento econômico. Isso ocorre porque se trata de exploração do trabalho.

15. (Inédita - 2020) Julgue o item abaixo, tendo em vista o que prevê a Convenção 105 da OIT.

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a adotar medidas para assegurar a gradual abolição do trabalho forçado ou obrigatório, até a abolição total.

Comentários

A assertiva está **incorreta**. O erro da questão está em mencionar a gradual abolição das formas de trabalho forçado ou obrigatório.

A convenção 105 estabelece a **IMEDIATA** e **COMPLETA** abolição do trabalho forçado ou obrigatório, com base em seu artigo 2º.

LISTA DE QUESTÕES

CESPE

1. (CESPE/MTE - 2013) No que se refere à Organização Internacional do Trabalho (OIT), julgue os seguintes itens.

Na composição dos órgãos da OIT, adota-se a regra geral do tripartismo.

2. (CESPE/MTE - 2013) No que se refere à Organização Internacional do Trabalho (OIT), julgue os seguintes itens.

Ao Conselho de Administração da OIT compete centralizar e distribuir as informações referentes à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime do trabalho.

3. (CESPE/MTE - 2013) No que se refere à Organização Internacional do Trabalho (OIT), julgue os seguintes itens.

Organização profissional de empregados de Estado que tenha ratificado determinada convenção tem legitimidade para apresentar à Repartição Internacional do Trabalho da OIT queixa contra qualquer Estado-membro que, tendo também ratificado a convenção, não assegure a sua execução.

4. (CESPE/MTE - 2013) No que se refere à Organização Internacional do Trabalho (OIT), julgue os seguintes itens.

As normas da OIT, compostas de convenções e recomendações, possuem natureza jurídica de tratados internacionais, vinculando os Estados que as ratifiquem.

5. (CESPE/MTE - 2013) No que se refere à Organização Internacional do Trabalho (OIT), julgue os seguintes itens.

A OIT, pessoa jurídica de direito internacional público, não possui capacidade para ajuizar ações.



6. (CESPE/MTE - 2013) Em relação à Organização Internacional do Trabalho (OIT), assinale a opção correta.

- a) Como o trabalho constitui a única mercadoria de que dispõem os empregados para assegurar uma vida digna para si e para os seus dependentes, é dever fundamental da OIT assegurar a justa remuneração pelo trabalho.
- b) A liberdade de expressão, apesar de não constar expressamente no atual documento constitutivo da OIT, é um dos princípios fundamentais da liberdade associativa dos empregadores.
- c) Entre as obrigações da OIT inclui-se a de prestar auxílio na execução de programas destinados a proporcionar emprego integral para todos.
- d) A estrutura da OIT, do tipo bipartida, é composta da Conferência Geral, competente para aprovar ou rejeitar as convenções e recomendações propostas, e da Diretoria-Geral, incumbida da presidência e da administração dos trabalhos da organização.
- e) A Conferência Geral é integrada por delegados que representam, de forma paritária, empregados e empregadores de cada Estado-membro, sendo vedada a participação de representantes do governo na Conferência, ainda que sob a forma de indicação de candidatos.

7. (CESPE/MTE - 2013) À luz das normas internacionais de proteção aos direitos humanos, julgue os itens que se seguem, acerca do combate ao trabalho forçado.

A expressão trabalho forçado ou obrigatório, para os fins da Convenção n.º 29 da OIT, refere-se a todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob a ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não tenha se oferecido espontaneamente.

8. (CESPE/MTE - 2013) À luz das normas internacionais de proteção aos direitos humanos, julgue os itens que se seguem, acerca do combate ao trabalho forçado.

Conforme a Convenção n.º 105 da OIT, que trata da abolição do trabalho forçado, não consiste em trabalho forçado aquele adotado como medida de disciplina de trabalho.

Inéditas

9. (Inédita - 2020) Julgue o item a seguir.

De acordo com a Constituição da OIT, o Conselho de Administração será composto de 55 membros, destes 34 serão representantes dos Governos, 6 representantes dos empregadores e 16 representantes dos empregados.

10. (Inédita - 2020) Tendo em vista o que prevê a Convenção da OIT, julgue a correção ou incorreção do enunciado abaixo.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) poderá realizar comunicações formais com o Diretor-Geral da OIT através do representante do governo brasileiro no Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, ou, em não havendo tal representante, as comunicações ocorrerão por intermédio de qualquer outro funcionário devidamente qualificado e designado para esse fim pelo Estado.

11. (Inédita - 2020) Julgue o item a seguir.

São princípios da OIT, segundo sua Constituição, a ideia de que a penúria constitui um perigo para a prosperidade geral e de que a luta contra a carência, deve ser conduzida com infatigável energia.



12. (Inédita - 2020) De acordo com a Convenção da OIT nº 29, não será considerado como trabalho forçado, EXCETO:

- a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude de leis do serviço militar obrigatório com referência a trabalhos de natureza puramente militar.
- b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas comuns de cidadãos de um país soberano.
- c) qualquer trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência de condenação judiciária, contanto que o mesmo trabalho ou serviço seja executado sob fiscalização e o controle de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações, ou posta a sua disposição.
- d) qualquer trabalho realizado sob ameaça de sanção e para o qual a pessoa não tenha espontaneamente se oferecido.
- e) pequenos serviços comunitários que, por serem executados por membros da comunidade, no seu interesse direto, podem ser, por isso, considerados como obrigações cívicas comuns de seus membros, desde que esses membros ou seus representantes diretos tenham o direito de ser consultados com referência à necessidade desses serviços.

13. (Inédita - 2020) Como sabemos, o trabalho forçado é permitido em algumas situações específicas, tendo em vista essas situações previstas na Convenção 29 da OIT, julgue o item a seguir.

O período máximo, durante o qual uma pessoa pode ser submetida a trabalho forçado ou obrigatório de qualquer espécie, não ultrapassará 6 meses por período de doze meses, incluídos nesses dias o tempo gasto, de ida e volta, em seus deslocamentos para a execução do trabalho. Ademais, a pessoa submetida ao trabalho forçado ou obrigatório receberá certidão que indique os períodos do trabalho que tiver executado.

14. (Inédita - 2020) Julgue o item abaixo, tendo em vista o que prevê a Convenção 105 da OIT.

Os países-membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificarem a Convenção nº 105 comprometem-se a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico.

15. (Inédita - 2020) Julgue o item abaixo, tendo em vista o que prevê a Convenção 105 da OIT.

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a adotar medidas para assegurar a gradual abolição do trabalho forçado ou obrigatório, até a abolição total.

GABARITO

- | | | |
|--------------|--------------|---------------|
| 1. CORRETA | 7. CORRETA | 13. INCORRETA |
| 2. INCORRETA | 8. INCORRETA | 14. CORRETA |
| 3. INCORRETA | 9. INCORRETA | 15. INCORRETA |
| 4. INCORRETA | 10. CORRETA | |
| 5. INCORRETA | 11. CORRETA | |
| 6. C | 12. D | |



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.