

**PERSPECTIVAS GERAIS SOBRE NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO
E MECANISMOS DE CONTROLE DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO
TRABALHO (OIT)**

**GENERAL PERSPECTIVES ON INTERNATIONAL LABOR STANDARDS AND
CONTROL MECHANISMS OF THE INTERNATIONAL LABOUR
ORGANIZATION (ILO)**

Maria Hemília Fonseca¹

Elmer Guillermo Arce Ortiz²

Caio Gracco Pinheiro Dias³

RESUMO

Partindo de perspectiva descritiva, o artigo visa caracterizar as Normas Internacionais do Trabalho (NITs) e descrever os distintos mecanismos (ou procedimentos) de controle de sua aplicação, tanto no âmbito legal quanto prático, adotados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Para tanto, pautando-se no método dedutivo e nas técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, especialmente, documentos elaborados pela OIT, faz-se uma abordagem sobre: (i) o direito internacional do trabalho, as normas internacionais do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), (ii) os mecanismos (ou procedimentos) de controle das normas internacionais do trabalho adotados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), quais sejam, o mecanismo de controle periódico (ou regular), o mecanismo (ou procedimento) especial e o mecanismo (ou procedimento) de seguimento da “Declaração sobre os Princípios e Direitos no Trabalho”. Por fim, destaca-se que o mecanismo (ou procedimento) de controle periódico (ou regular) e o procedimento de seguimento da “Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998” da OIT, previsto em seu Anexo, cingem-se cada vez mais a um mesmo modelo. Mesmo assim, a

¹ Professora e pesquisadora da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Livre Docente pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Doutora em Direito e Mestra em Direito das Relações Sociais pela Universidade Católica de São Paulo. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. ORCID 0000-0002-1808-2097. Email: mariahemilia@usp.br

² Professor do Departamento de Direito Público da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP). Doutor e mestre em Direito pela Faculdade de Direito de São Paulo da USP. ORCID 0000-0002-2076-1259. Email: egarce@pucp.edu.pe

³ Professor na Pontifícia Universidade Católica do Peru - Faculdade de Direito. Doutor em Direito pela Universidade de Cádiz – Espanha. Advogado. ORCID 0000-0002-2663-0225. Email: cgracco@usp.br

cooperação técnica entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seus Estados-membros para a implementação dos direitos fundamentais pode ir muito além do que corrigir o que os mecanismos (ou procedimentos) de controle de normas da OIT detectou.

Palavras-chave: Normas internacionais do trabalho; Mecanismos de controle; Organização Internacional do Trabalho; OIT.

ABSTRACT

From a descriptive perspective, the article aims to characterize the International Labour Standards (ILS) and describe the different mechanisms (or procedures) to control their application, both in the legal and practical spheres, adopted by the International Labour Organization (ILO). Therefore, based on the deductive method and on the bibliographic and documentary research techniques, especially documents prepared by the ILO, is made an approach of: (i) international labor law, international labour standards and the International Labour Organization (ILO), (ii) the mechanisms (or procedures) for controlling international labour standards adopted by the International Labour Organization (ILO), namely, the periodic (or regular) control mechanism, the special mechanism (or procedure) and the mechanism (or procedure) for following up the “Declaration on Principles and Rights at Work”. At the end, it should be noted that the periodic (or regular) control mechanism (or procedure) and the follow-up procedure of the ILO’s “Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of 1998”, provided for in its Annex, are involved to increase the same model. Even so, technical cooperation between the International Labour Organization (ILO) and its Member States for the implementation of fundamental rights can go far beyond correcting what the ILO’s control mechanisms (or procedures) have detected.

KeyWords: International Labour Standards; Control mechanisms (or procedures); International Labour Organization; ILO.

1 INTRODUÇÃO

As Normas Internacionais do Trabalho (NITs) estão conectadas a um sistema de controle ou monitoramento internacional, que visa garantir que os países-membros cumpram em seus âmbitos internos as convenções ratificadas e, em alguns casos, mesmo as convenções não ratificadas. Assim, com base em uma perspectiva descritiva, o objetivo geral deste artigo é, sob uma perspectiva genérica, caracterizar as Normas Internacionais do Trabalho (NITs) e descrever os distintos mecanismos (ou procedimentos) de controle de sua aplicação, tanto no âmbito legal quanto prático, adotados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Para tanto, pautando-se no método dedutivo e nas técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, especialmente, documentos elaborados pela OIT, foram delineados os seguintes objetivos específicos: (i) traçar um panorama sobre o direito internacional do trabalho, as normas internacionais do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), (ii) descrever os mecanismos (ou procedimentos) de controle das normas internacionais do trabalho adotados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), quais sejam, o mecanismo de controle periódico (ou regular), o mecanismo (ou procedimento) especial e o mecanismo (ou procedimento) de seguimento da “Declaração sobre os Princípios e Direitos no Trabalho”.

2 DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO, NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO E ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

O Direito Internacional do Trabalho visa sustentar e desenvolver os direitos nacionais de proteção ao trabalhador diante do incremento da concorrência internacional, refletindo algumas vezes as legislações dos países-membro e, outras vezes, estimulando-as ao reconhecimento de novas regras protetivas. Inicialmente restrito ao trabalhador subordinado, passou a abarcar todos os tipos de trabalhadores, chegando à propositura de políticas sociais

aos Estados. Seu objetivo último, porquanto, é a promoção da paz e da justiça social em nível global (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2014).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada ao final da I Guerra Mundial pelo Tratado de Versalhes (1919), impulsiona a internacionalização do direito do trabalho e tem como finalidade precípua colaborar para uma paz internacional duradoura promovendo a justiça social, por meio da melhoria das condições de trabalho, da similaridade na ordem internacional e da segurança socioeconômica.

A estrutura da OIT é composta pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), pelo Conselho de Administração (CA) e pela Repartição Internacional do Trabalho (RIT), respectivamente órgãos político, executivo e administrativo (SUSSEKIND, 2000). Da atuação dos seus órgãos, resulta o conjunto de regras denominado Normas Internacionais do Trabalho (NITs) (PASSOS, 2012), que são elaboradas de forma tripartite e podem assumir os tipos normativos de convenções, recomendações e declarações, além de protocolos.

As Normas Internacionais do Trabalho (NITs), por consequência, são instrumentos jurídicos que envolvem diversos âmbitos do mundo do trabalho, elaborados de forma tripartite (governos, empregadores e trabalhadores). O artigo 19 da Constituição da OIT prevê que a Conferência Internacional do Trabalho (CIT) pode adotar convenções, que são tratados internacionais juridicamente vinculantes quando ratificados pelos Estados-membros, ou recomendações, que atuam como orientações não vinculativas (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1919).

Em muitos casos, uma convenção estabelece os princípios e os direitos básicos a serem aplicados pelos países que a ratificaram, enquanto que uma recomendação (vinculada) complementa uma convenção ao fornecer orientações mais detalhadas sobre sua aplicação; as recomendações também podem ser autônomas, quer dizer, não vinculadas a nenhuma convenção.

Os países que decidem ratificar uma convenção são obrigados a aplicá-la, tanto no campo legislativo quanto no prático, e devem enviar relatórios periódicos à Repartição Internacional do Trabalho (RIT) sobre a sua adequação no plano interno (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2014).

A OIT divide as convenções em três tipos: (i) fundamentais, (ii) prioritárias e (iii) demais convenções. Segundo diretrizes do Conselho de Administração (CA) da OIT, oito convenções possuem o caráter de “fundamentais”. Os seus temas são considerados princípios e direitos fundamentais no trabalho e foram reconhecidos pela “Declaração relativa aos princípios e direitos no trabalho da OIT” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1998).

Estes direitos são universais e se aplicam a todas as pessoas em todos os países, independentemente do nível de desenvolvimento econômico. Por essa razão, a “Declaração relativa aos princípios e direitos no trabalho” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1998) enfatiza que todos os Estados-membros têm a obrigação de respeitar os princípios e os direitos fundamentais nela previstos, independentemente se as ratificaram ou não. Tais princípios e os direitos fundamentais têm precedência sobre outros porque fornecem as ferramentas para lutar livremente para a melhoria das condições de trabalho, individual e coletivo. As oito convenções fundamentais são:

- Convenção sobre o trabalho forçado, 1930 (núm. 29)
- Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito à sindicalização, 1948 (núm. 87)
- Convenção sobre o direito à sindicalização e de negociação coletiva, 1949 (núm. 98)
- Convenção sobre igualdade de remuneração, 1951 (núm. 100)
- Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957 (núm. 105)
- Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958 (núm. 111)
- Convenção sobre a idade mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999 (núm. 182)

As convenções prioritárias, por sua vez, contribuem para o funcionamento do sistema de Normas Internacionais do Trabalho (NITs). São elas:

- Convenção sobre inspeção do trabalho na indústria e no comércio, 1947 (núm. 81)
- Convenção sobre política de emprego, 1964 (núm. 122)
- Convenção sobre inspeção do trabalho na agricultura, 1930 (núm. 129)
- Convenção sobre consultas tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho, 1976 (núm. 144)

As demais convenções da OIT são classificadas em doze categorias distintas:

1. Direitos humanos básicos
2. Emprego
3. Políticas sociais
4. Administração do trabalho
5. Relações industriais
6. Condições de trabalho
7. Segurança social
8. Emprego de mulheres
9. Emprego de crianças e jovens
10. Trabalhadores migrantes
11. Trabalhadores indígenas
12. Outras categorias especiais

As Normas Internacionais do Trabalho (NITs) estão conectadas a um sistema de controle ou monitoramento internacional previsto na Constituição da OIT, que visa garantir que os países-membros cumpram em seus âmbitos internos as convenções ratificadas, composto de: (i) um mecanismo de controle (procedimento) periódico (ou regular), (ii) um mecanismo de controle (procedimento) especial. Mais recentemente, quando se tratar das oito convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OI), ainda que não sejam ratificadas pelos países-membros, apresenta-se o mecanismo (ou procedimento) de seguimento previsto no Anexo da “Declaração relativa aos princípios e direitos no trabalho” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1998). Tais mecanismos (ou procedimentos) serão abordados, em linhas gerais, a seguir.

3 MECANISMOS (OU PROCEDIMENTOS) DE CONTROLE DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO ADOTADOS PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Como visto, a OIT desenvolveu distintos mecanismos (ou procedimentos) de controle sobre a aplicação das NITs, tanto no âmbito legal quanto prático. Trata-se, a seguir, dos seguintes mecanismos (ou procedimentos) de controle: (i) mecanismo de controle periódico (ou regular) e (ii) mecanismo (ou procedimento) especial (ORGANIZACIÓN

INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020a) e (iii) mecanismo (ou procedimento) de seguimento da “Declaração relativa aos princípios e direitos no trabalho” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1998).

3.1 Mecanismo (ou procedimento) de controle periódico (ou regular)

O mecanismo (ou procedimento) de controle periódico se baseia (i) na revisão de relatórios apresentados pelos Estados-membros sobre a implementação legal e prática das convenções ratificadas e recomendações da OIT e (ii) em observações apresentadas por organizações de trabalhadores e empregadores sobre as temáticas e informações prestadas pelos governos quanto as convenções ratificadas e recomendações (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019b).

No âmbito do mecanismo (ou procedimento) de controle periódico, insere-se o Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT (CEACR), materialmente criado em 1926, com a finalidade de examinar o número crescente de relatórios governamentais apresentados pelos países-membros sobre as convenções ratificadas (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019a).

Atualmente, o Comitê de Peritos é composto por 20 eminentes juristas, nomeados pelo Conselho de Administração (CA) para um primeiro mandato de três anos, renovável por no máximo quatro vezes, que vêm de diferentes regiões geográficas e de diferentes sistemas jurídicos e culturas (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019b).

A missão do Comitê de Peritos na aplicação de convenções e recomendações da OIT é realizar uma avaliação técnica imparcial da aplicação das normas internacionais do trabalho pelos Estados-membros. Ao examinar a aplicação das normas internacionais do trabalho, o Comitê de Peritos da OIT faz dois tipos de comentários: (i) observações e (ii) solicitações diretas (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020b).

As observações contêm comentários sobre as questões fundamentais levantadas na aplicação de uma determinada convenção por um Estado-membro e são publicadas no relatório anual do Comitê de Peritos na aplicação de convenções e recomendações da OIT. Já as solicitações diretas estão relacionadas a questões mais técnicas ou a solicitações de

informações mais específicas e não são publicadas no relatório, mas comunicadas diretamente aos governos envolvidos (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019a).

O relatório anual do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT é dividido em três partes. Na Parte I, encontra-se o Relatório Geral, que inclui comentários sobre o cumprimento dos Estados-membros no tocante às Normas Internacionais do Trabalho (NITs). A Parte II contém observações sobre a aplicação das NITs e a Parte III contém um estudo geral sobre um determinado tema escolhido pelo Conselho de Administração da OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020b).

No âmbito do mecanismo de controle periódico também existe a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência Internacional do Trabalho, com formação tripartite, que tem a missão de examinar o relatório anual do Comitê de Peritos na aplicação de convenções e recomendações da OIT para a sua submissão à própria Conferência Internacional do Trabalho (CIT) (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020c).

O relatório do Comitê de Peritos na aplicação de convenções e recomendações da OIT, como regra geral, é finalizado em dezembro e submetido à próxima Conferência Internacional do Trabalho (CIT), em junho, momento em que é examinado pelo Comissão de Aplicação de Normas da CIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020c).

Ao examinar o Relatório Comitê de Peritos na aplicação de convenções e recomendações da OIT, os delegados de governos, empregadores e trabalhadores que a compõem, selecionam distintas observações contidas no relatório do Comitê de Peritos da OIT, que serão objeto de debate na Conferência Internacional do Trabalho (CIT) (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020c).

Os governos mencionados nos comentários do Comitê de Peritos na aplicação de convenções e recomendações da OIT são convidados a responder à Comissão de Aplicação das Normas Aplicação das Normas e a prestar informações sobre a situação em análise. Em muitos casos, tal Comissão de Aplicação das Normas da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) aduz proposições, recomendando aos governos que tomem medidas

específicas para resolver um problema ou que aceitem missões ou assistência técnica da OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020c).

Os debates e proposições sobre os casos individuais (geralmente 24 casos) advindos do exame da Comissão de Aplicação das Normas também são publicados em um relatório e os casos que envolvem particular preocupação são destacados em parágrafos especiais do Relatório Geral da Comissão para a Aplicação das Normas da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020c).

Os relatórios do Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT e da Comissão sobre Aplicação de Normas podem ser consultados na internet no *website* da OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020b); (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020c).

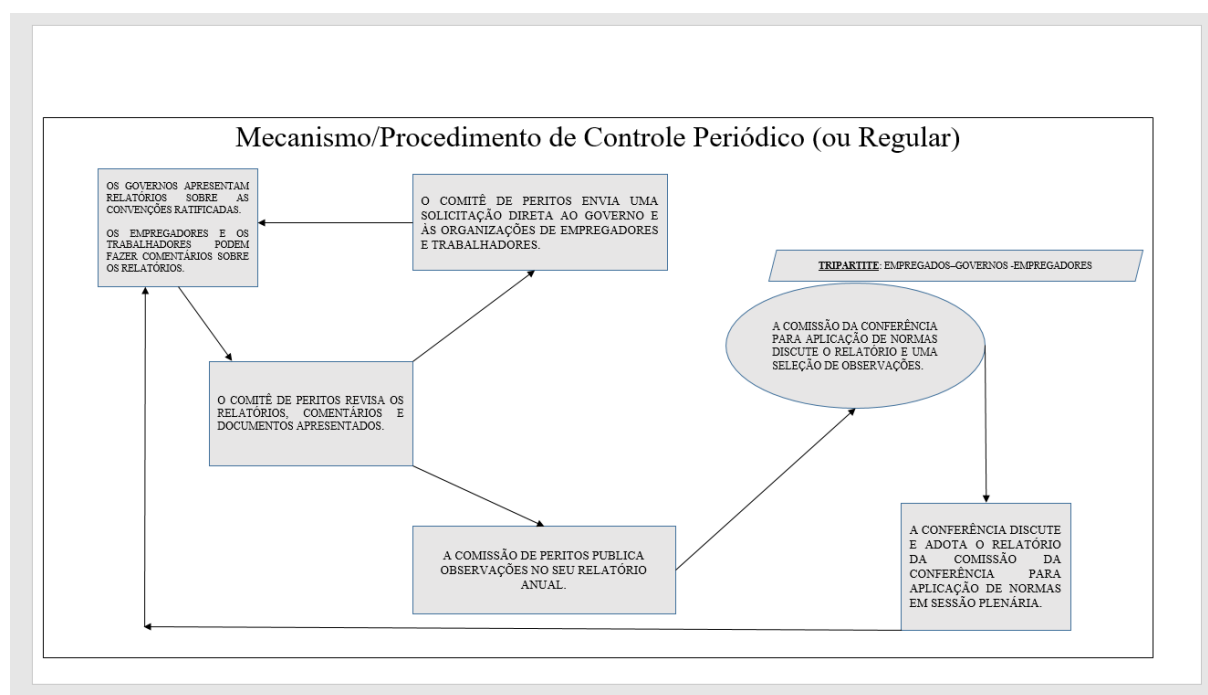
Destaca-se, ainda, no contexto do mecanismo (ou procedimento) de controle periódico (ou regular), o acompanhamento que o Comitê de Peritos vem realizando, desde 1964, ao que se denominou “casos de progresso”. Tratam-se de casos em que a implementação de mudanças no âmbito interno dos países-membros, com base nas Convenções por eles ratificadas, surtiram efeitos tanto no âmbito legal quanto prático. O próprio Comitê de Peritos, utilizando-se de critérios gerais, destaca quase 3.000 “casos de progressos” em se expressou satisfação quanto ao desenvolvimento de problemas particulares aos âmbitos nacionais (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020).

Ao manifestar a sua satisfação, o Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT indica ao Governo e aos atores sociais que aquele problema em concreto teve uma condução satisfatória. Assim, segundo o próprio Comitê de Peritos (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021b), o propósito de registrar “casos de progresso” é duplo:

- reconhecer formalmente que a Comissão congratula-se com as medidas positivas tomadas pelos governos em resposta às suas observações;
- apresentar boas práticas para outros governos e parceiros sociais que enfrentam problemas semelhantes.

Entretanto, o impacto do mecanismo (ou procedimento) periódico (ou regular) das Normas Internacionais (NITs) da OIT não se limita apenas aos “casos de progresso”. A Comissão de Peritos também analisa, anualmente, se os Estados-Membros submeteram os instrumentos normativos internacionais do trabalho adotados à apreciação dos seus órgãos legislativos, pois mesmo que um Estado decida não ratificar uma convenção, ele pode optar por harmonizar sua legislação aos preceitos de determinada [convenção](#) ou mesmo uma Recomendação (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019a).

Ademais, os Estados-membros têm acesso aos comentários do Comitê de Peritos em relação aos outros países e podem alterar sua legislação, a fim de evitar problemas semelhantes na aplicação de uma Norma Internacional do Trabalho (NIT). Ainda, quando uma convenção é ratificada por um país, frequentemente, o Comitê envia solicitações diretas aos governos, bem como aos demais atores sociais, apontando problemas aparentes na aplicação da norma, dando-lhe tempo para responder e lidar com essas questões antes da publicação em seu relatório anual.



Fonte: Elaboração própria – baseado documento “Procedimiento de control regular” – OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020f)

Como se viu, o controle do cumprimento das normas internacionais do trabalho se dá por diversos mecanismos. Tratou-se do mecanismo (ou procedimento) de controle periódico (ou regular) e, agora, passa-se a cuidar do mecanismo (ou procedimento) de controle especial das Normas Internacionais do Trabalho (NITs) da Organização Internacional do Trabalho.

3.2 Mecanismo (ou procedimento) de controle especial

O mecanismo (ou procedimento) de controle especial é iniciado a partir da apresentação (i) de uma reclamação (procedimento de reclamação), (ii) de uma queixa (procedimento de queixa) à OIT e (iii) de uma queixa por violação de liberdade sindical (procedimento de queixa por violação de liberdade sindical) ao Comitê de Liberdade Sindical da OIT (MEJÍA, 2008).

3.2.1 Reclamação – procedimento de reclamação

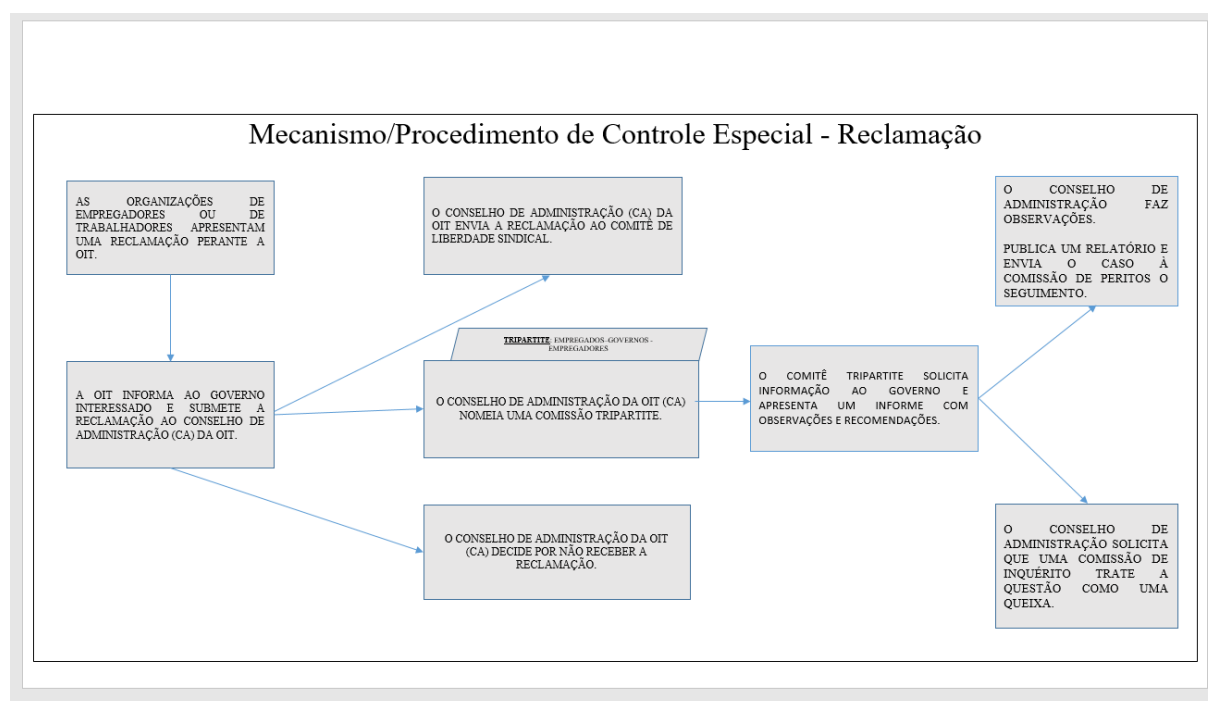
A reclamação, procedimento regido pelos artigos 24 e 25 da Constituição da OIT, pode ser apresentada tanto pelas organizações de empregadores quanto trabalhadores perante o Conselho de Administração (CA) da OIT, quando estas organizações entenderem que um Estado-membro não tenha adoptado medidas satisfatórias para o cumprimento de uma convenção por ele ratificada (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1919).

O Conselho de Administração (CA) da OIT poderá estabelecer uma comissão tripartite para examinar a reclamação e a resposta do governo, quando instado a fazê-lo, em relação à reclamação sofrida. Neste caso, a comissão submeterá um relatório ao Conselho de Administração (CA), considerando os aspectos jurídicos e práticos do caso concreto, bem como analisará as informações apresentadas para, então, formular recomendações ao respectivo Estado-membro (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021a).

Até a década de 2000, o Conselho de Administração (CA) da OIT poderia tornar pública a reclamação recebida e a resposta do governo, caso entendesse insatisfatória a

resposta apresentada. Nos últimos anos, os relatórios exarados pelas comissões tripartites do Conselho de Administração (CA), sobre qualquer reclamação, são divulgados e podem ser consultados no *website* da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021a).

Caso as recomendações sugeridas no relatório não sejam adotadas pelo Estado-membro, (i) o Comitê de Peritos pode ser encarregado pelo acompanhamento do caso ou, quando se tratar de casos mais graves, (ii) pode-se iniciar o procedimento de queixa (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021a).



Fonte: Elaboração própria – baseado documento “Procedimiento de Reclamación” – OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021e)

3.2.2 Queixa – procedimento de queixa

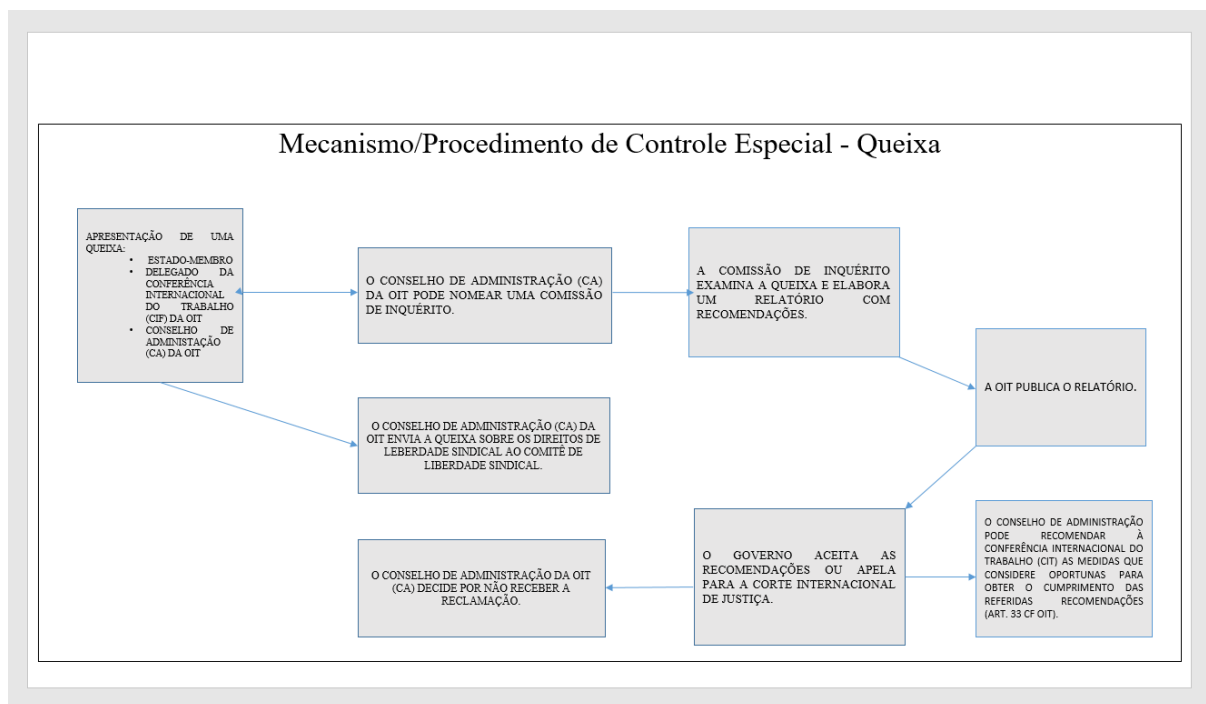
A queixa, procedimento regido pelos artigos 26 a 34 da Constituição da OIT, pode ser proposta por (i) um Estado-membro contra outro Estado-membro, (ii) por um delegado da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) ou (iii) pelo próprio Conselho de Administração (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1919).

Nos casos de violações graves, persistentes e reiteradas recusas de adoções de medidas pelo país-membro envolvido, o Conselho de Administração (CA) da OIT poderá decidir sobre a instituição de uma Comissão de Inquérito, procedimento investigativo de mais alto nível da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021b).

Tal Comissão de Inquérito, formada por três membros independentes, realizará uma investigação minuciosa sobre a queixa, apurando os fatos do caso concreto para, então, apontar medidas a serem tomadas para resolver as questões levantadas na queixa (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021b).

Caso o Estado-membro não aceite as medidas apontadas pela Comissão de Inquérito, poderá se reportar à Corte Internacional de Justiça, que terá a competência para confirmar, modificar ou anular as conclusões ou determinações formuladas por tal Comissão (artigo 32 da Constituição da OIT). Não cabem apelações às decisões da Corte Internacional de Justiça, nos termos do artigo 29 da Constituição da OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1919).

Ainda assim, se o Estado-membro não cumprir as determinações, dentro do prazo prescrito no relatório da Comissão de Inquérito ou na decisão da Corte Internacional de Justiça, o Conselho Administrativo (CA) da OIT poderá recomendar à Conferência Internacional do Trabalho (CIT) as medidas que considere oportunas para obter o cumprimento das referidas recomendações (artigo 33 da Constituição da OIT) (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1919).



Fonte: Elaboração própria – baseado documento “Procedimiento de Queja” – OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021f)

Por fim, se uma queixa se referir à aplicação das Convenções Nos. 87 e 98, esta será encaminhada ao Comitê de Liberdade Sindical da OIT.

3.2.3 Queixa por violação de liberdade sindical – procedimento de queixa de violação de liberdade sindical

A liberdade de organização sindical e a negociação coletiva são princípios condutores da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Após a adoção da Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito à sindicalização, N. 87, em 1948, e da Convenção sobre o direito à sindicalização e de negociação coletiva, N. 98, em 1949, a OIT, prontamente, deu-se conta de que o princípio da liberdade sindical exigiria outros procedimentos de controle para garantir o seu cumprimento em países que não ratificaram as convenções mais relevantes sobre as temáticas (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021c).

Assim, em 1951, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou o Comitê de Liberdade Sindical (CLS), com o objetivo de examinar denúncias sobre violações à liberdade sindical, independentemente, de o país em questão ter ratificado as convenções pertinentes. As organizações de empregadores e de empregados foram habilitadas a apresentarem queixas contra os Estados-membros (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021c).

Trata-se, portanto, de um mecanismo (ou procedimento) de controle para ouvir as queixas por violação de liberdade sindical, dar-lhes prosseguimento e emitir recomendações que garantam o pleno exercício desse direito. O Comitê de Liberdade Sindical (CLS) pode também recomendar ao Conselho de Administração (CA) da OIT que a queixa seja, inicialmente, submetida à Comissão de Investigação e Conciliação, com a anuência do governo envolvido (MARCOS-SANCHEZ; RODRIGUEZ CALDERON, 2013).

A Comissão de Investigação e Conciliação, por sua vez, é um mecanismo (ou procedimento) de controle normativo estabelecido de comum acordo entre a OIT e as Nações Unidas, que perpassa pelo consentimento prévio do Estado-membro envolvido, para proteger a liberdade sindical e o seu exercício, tendo, assim, o objetivo precípua de alcançar um consenso com o governo envolvido ou emitir recomendações que garantam e restabeleçam o exercício da liberdade sindical (MARCOS-SANCHEZ; RODRIGUEZ CALDERON, 2013).

Mesmo assim, quando o Comitê de Liberdade Sindical (CLS) decidir pela aceitação da queixa, ele entrará em contato com o governo denunciado para iniciar a apuração dos fatos e caso entenda que houve uma violação das normas ou princípios de liberdade de sindical emitirá um relatório, por meio do Conselho de Administração (CA) da OIT, sobre como a situação poderá ser resolvida. Subsequentemente, o Comitê de Liberdade Sindical solicitará informações ao governo sobre a implementação de suas recomendações (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021c).

O Comitê de Liberdade Sindical (CLS) também pode estabelecer uma missão de "contatos diretos" com o governo interessado, abordando o problema diretamente com os seus funcionários e demais atores sociais, por meio de um processo de diálogo (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021c).

Importante destacar as disposições contidas no “Procedimento de Análise Preliminar das Queixas sobre Violação da Liberdade Sindical” foram adotadas pelo Conselho de Administração (CA) da OIT e pelo Conselho Econômico e Social da Organização das Nações Unidas (ONU) (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021d).

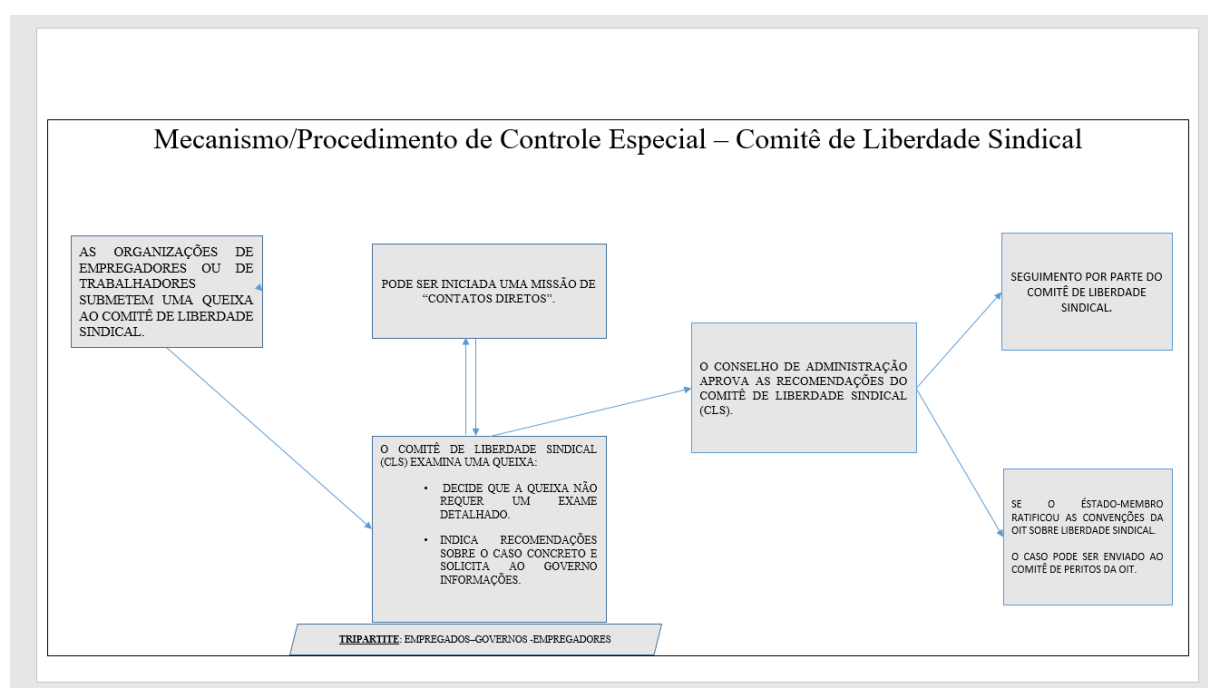
Trata-se do procedimento especial para o exame de denúncias de violação do exercício da liberdade sindical – Anexo I, que estabelece, dentre outros pontos, no parágrafo 14, que a função do Comitê de Liberdade Sindical (CLS) “consiste em determinar se uma situação específica, tanto do ponto de vista legislativo quanto prático, está de acordo com os princípios de liberdade sindical e de negociação coletiva derivados das convenções sobre essas matérias” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021d).

Vale destacar que o Comitê de Liberdade Sindical (CLS) também tem a missão de avaliar as alegações que se referem ao ferimento dos princípios e direitos sobre liberdade sindical e não puramente criticar os governos ou formular conclusões gerais sobre a situação das organizações dos empregadores ou trabalhadores em um determinado país-membro a partir de argumentos duvidosos. Ademais, a atuação do Comitê de Liberdade Sindical (CLS) visa fomentar um diálogo tripartite construtivo para promover o respeito aos direitos das organizações de empregadores e de trabalhadores no âmbito legislativo e prático (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021c).

A apresentação de uma queixa perante ao Comitê de Liberdade Sindical (CLS) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) exige o cumprimento de determinadas condições de admissibilidade, dentre elas, a manifestação por escrito, de uma organização de empregadores ou de trabalhadores. Não são aceitas queixas individuais. Por sua vez, as organizações não governamentais com *status* consultivo perante à OIT também têm o direito de apresentar queixas ao Comitê de Liberdade Sindical (CLS) da OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021c).

Quanto ao mérito, as alegações contidas na queixa não podem ser de natureza puramente política, devem ser claras e fundamentadas em provas. Embora não seja necessário esgotar todos os recursos internos, o Comitê de Liberdade Sindical (CLS) da OIT pode levar em consideração o fato de que determinada questão encontra-se pendente em um tribunal nacional (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021c).

O Comitê de Liberdade Sindical (CLS) se reúne três vezes por ano, durante a semana anterior às reuniões do Conselho de Administração (CA) da Organização Interacional do Trabalho (OIT). Nos casos em que os países-membros tenham ratificado os instrumentos pertinentes às normas e princípios de liberdade sindical, os aspectos que envolvam a parte legislativa da queixa poderão ser encaminhados ao Comitê de Peritos (mecanismo de controle periódico ou regular) (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021c).



Fonte: Elaboração própria – baseado documento “Procedimiento da Liberdade Sindical” – OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2021g)

Verificou-se, de tal modo, que as Normas Internacionais do Trabalho (NITs) estão conectadas (i) a um mecanismo (ou procedimento) periódico (ou regular), que visa garantir a aplicação das Convenções ratificadas pelos países-membros em seus âmbitos internos, (ii) a um mecanismo (ou procedimento) de controle (procedimento) especial, que envolve a apresentação de reclamação e queixa e (iii) quando a queixa se tratar de princípios e direitos pertinentes à liberdade sindical, ela será encaminhada ao Comitê de Liberdade Sindical (CLS) da OIT.

Mesmo assim, no final da década de noventa, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) buscou ampliar os seus mecanismos (ou procedimentos) de controle de aplicação das NITs, notadamente, no tocante aos temas que permeiam as oito convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OI), sejam estas ratificadas ou não pelos países-membros, conforme se estabeleceu no Anexo da “Declaração sobre aos Princípios e Direitos no Trabalho”. De tal modo, busca-se a seguir traçar um panorama geral sobre a “Declaração relativa aos princípios e direitos no trabalho” e o mecanismo (ou procedimento) de seguimento previsto em seu Anexo (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1998).

3.3 Mecanismo (ou procedimento) de seguimento da “Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no trabalho”

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde a década de 1970, passou a repensar suas atividades, sobretudo em razão de três grandes críticas que vinha sofrendo: o grande número de convenções, a rigidez das suas normas e a desconsideração dos efeitos econômicos quando da ratificação dessas normas (RUBIO, 1998, p. 207-221). Igualmente, a diminuição do número de ratificações e o aumento do número de países que aprovavam, mas não ratificavam uma nova convenção, fez com que a OIT passasse por um importante processo de auto avaliação, conduzido por Michel Hansenne, Diretor Geral da OIT nos anos de 1989 a 1999 (TAPIOLA, 2018).

Entrelaçados a esse processo de autoavaliação, os resultados da Conferência Mundial sobre o Desenvolvimento Social na Dinamarca (1995) e da Conferência Ministerial de Singapura da Organização Mundial do Comércio (OMC) (1996) lançavam luzes sobre a OIT e seus objetivos. Em Singapura, o não progresso das cláusulas sociais na OMC, reafirmou o papel da OIT como organismo competente para tratar, internacionalmente, de questões ligadas ao trabalho (TAPIOLA, 2018).

Michel Hansenne, em 1997, utilizou-se deste momento da Organização e, em seu relatório à Conferência Internacional do Trabalho (CIT), lançou a ideia de que, mesmo ao se absterem de ratificar determinadas convenções, os Estados-membros estariam vinculados a observar um mínimo de obrigações em relação aos princípios e direitos fundamentais

advindos de seu assentimento à Constituição da OIT (e à Declaração de Filadélfia), isto é, pelo simples fato de serem Estados-membros da Organização, deveriam observar um mínimo de obrigações em relação a estes princípios e direitos fundamentais (HANSENNE, 1997).

Surge, de tal modo, “a ideia de uma declaração que ‘expressasse e clareasse’ esse novo foco dos princípios e direitos fundamentais” (GOMES, 2014, p. 26), a “Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998”, que elencou como princípios e direitos fundamentais: (a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Os quatro direitos elencados na Declaração de 1998, considerados pela OIT a pedra de toque dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e, por isso, chamados de “*core labour rights*”, foram identificados nas oito “convenções fundamentais” da OIT, quais sejam: a Convenção nº 29, sobre o trabalho forçado (1930); a Convenção nº 87, sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical (1948); a Convenção nº 98, sobre o direito de organização e de negociação coletiva (1949); a Convenção nº 100, sobre a igualdade de remuneração (1951); a Convenção nº 105, sobre a abolição do trabalho forçado (1957); e a Convenção nº 111, sobre discriminação (emprego e profissão) (1958); a Convenção nº 138, sobre a idade mínima de admissão ao emprego (1973); e a Convenção nº 182, sobre as piores formas de trabalho infantil (1999).

Dois anos depois da adoção da “Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998”, aprovou-se um novo mecanismo (ou procedimento) de seguimento da Declaração, em forma de Anexo, segundo o qual os países-membros se submeteram à apresentação de dois relatórios: (i) relatório anual sobre as convenções fundamentais não ratificadas e (ii) relatório global das convenções fundamentais OIT, incluindo os países-membros que não as ratificaram (TAPIOLA, 2018).

Do mesmo modo, pode-se dizer que a Conferência Internacional do Trabalho (CIT) estabeleceu um procedimento de seguimento, que se divide em três dimensões, conforme o Anexo da “Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1998).

A primeira envolve um seguimento anual das convenções fundamentais não ratificadas. Neste caso, os Estados-membros que não ratificaram uma ou mais convenções fundamentais devem apresentar anualmente à OIT um relatório em que informam a Organização sobre a conjuntura interna dos princípios e direitos em tela, bem como os esforços realizados para assegurar a sua aplicação, indicando quais são os obstáculos à ratificação das convenções pertinentes e as áreas em que necessitam de cooperação técnica da OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1998).

A segunda dimensão, do procedimento de seguimento da Declaração, refere-se à apresentação de um relatório global pelo diretor geral da OIT à Conferência Internacional do Trabalho (CIT), que tratará a cada ano de uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, (iii) a abolição efetiva do trabalho infantil e (iv) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1998).

A terceira dimensão, por sua vez, consiste na elaboração de projetos de cooperação técnica, que visa atender às necessidades concretas dos Estados-membros no tocante à Declaração e a fortalecer as capacidades locais, facilitando a efetivação dos princípios e direitos fundamentais (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1998).

De todas as formas, pactuou-se que nas informações apresentadas pelos países-membros não se tratariam sobre o cumprimento de instrumentos jurídicos específicos, senão sobre os esforços destinados a implementar os princípios e direitos expressados nas convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (TAPIOLA, 2018).

Com base na aprovação deste procedimento de seguimento da Declaração de 1998, deliberou-se pelo envio de formulários para se averiguar a situação legal e prática dos países-membros, que não ratificaram as oitos convenções fundamentais da OIT. Ademais estabeleceu-se um grupo independente Conselheiros da Declaração, que se concentrou em avaliar os esforços realizados pelos países-membros para implementar os princípios e direitos previstos nestas convenções, e não propriamente em sua observância legal. Os relatórios

decorrentes do preenchimento destes formulários foram apresentados pelos países-membros aos Conselheiros da Declaração (TAPIOLA, 2018).

Interessante destacar que, um ano depois da adoção “Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998” da OIT, a adoção da convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, Convenção N. 182, aumentou consideravelmente, convertendo-se na convenção mais ratificada da história da OIT (TAPIOLA, 2018).

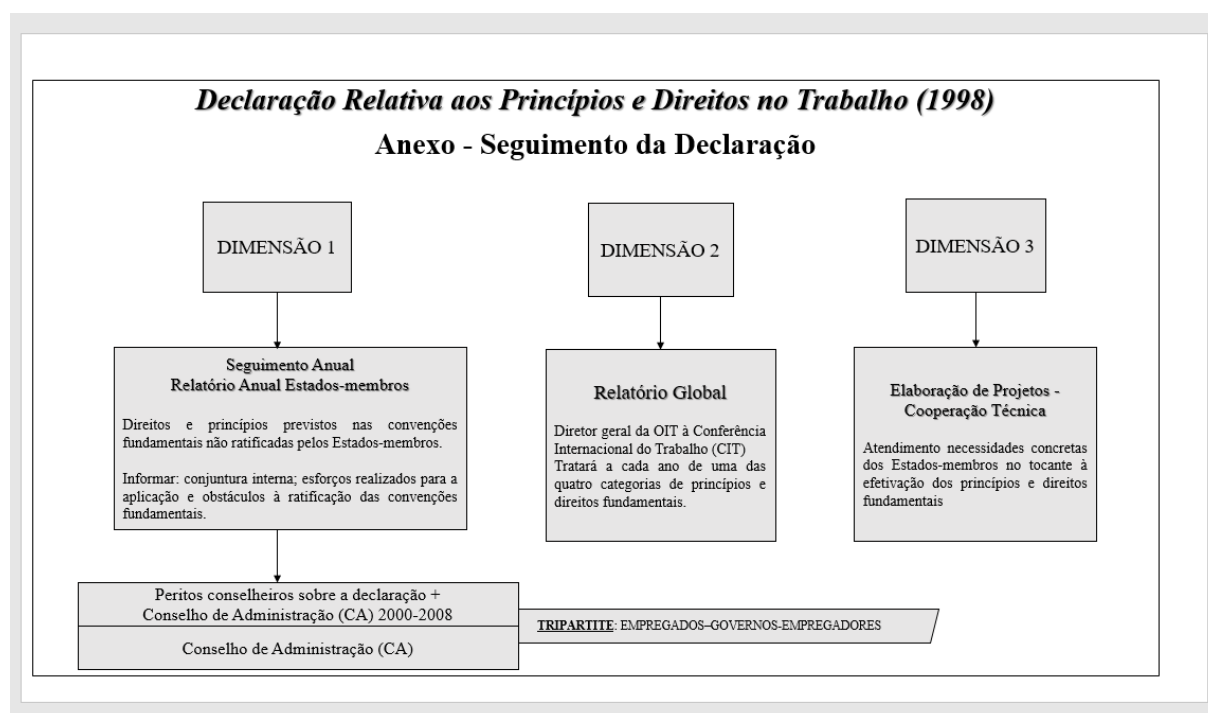
Posteriormente, verificou-se uma mudança positiva quanto à implementação desta sistemática. Diversos países-membros, não favoráveis à aprovação da Declaração de 1998, começaram a enviar relatórios para os Conselheiros da Declaração. A taxa de envio de relatórios variou com os anos, mas, ainda que de forma geral, manteve-se alta. O grupo de Conselheiros da Declaração, continuou a concentrar seus esforços na elaboração de relatórios que apontassem melhores indicadores para que os próprios países-membros medissem os resultados que melhor alcançassem um objetivo comum. E, em menos de uma década, vislumbrou-se um número crescente de ratificações das convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (TAPIOLA, 2018).

Com o aumento do percentual de ratificação das oitos convenções fundamentais da OIT, o número de países que se submetiam ao exame anual dos Conselheiros da Declaração diminuiu ao menos 10 (dez) por cento do total de países-membros. Nesta medida, o grupo de Conselheiros da Declaração começou a indicar que sua vida útil estava chegando ao fim, reunindo-se pela última vez em 2008. Posteriormente, as avaliações anuais foram apresentadas ao Conselho de Administração da OIT, o que segue acontecendo até o momento presente (TAPIOLA, 2018).

Mesmo assim, segundo Kari Tapiola (2018, p. 77), existia um motivo “não declarado” que impulsionava as ratificações: a incerteza em torno ao novo procedimento de seguimento da Declaração de 1998 pelos países-membros que não ratificaram as oitos convenções fundamentais da OIT, pois não se sabia muito bem como estes relatórios seriam vistos e qual seria sua utilização. De tal modo, as dúvidas sobre o novo procedimento geravam um sentimento tentador de se refugiar no entorno já conhecido do controle (ou procedimento) periódico (ou regular) (TAPIOLA, 2018, p. 77).

Conforme narra a autora, no período de 2000 a 2008, os relatórios anuais sobre a adequação no plano interno das convenções fundamentais da OIT foram analisados pelos Conselheiros da Declaração de 1998 (grupo de conselheiros independentes) e, posteriormente, submetidos ao Conselho de Administração (CA) da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Após 2008, os relatórios anuais são analisados diretamente pelo Conselho de Administração (CA) (TAPIOLA, 2018, p. 53-56).

Neste sentido, Kari Tapiola (2018, p. 77-78), destaca que o mecanismo (ou procedimento) de controle periódico (ou regular) e o procedimento de seguimento previsto no Anexo da “Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998” da OIT, com o passar do tempo, cada vez mais, cingem-se em um mesmo modelo. Além disso, aponta que a cooperação técnica firmada entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seus países-membros com o intuito de implementar direitos fundamentais pode ir muito além do que corrigir o que os mecanismos (ou procedimentos) de controle periódico (ou regular) e especial de normas detectou (TAPIOLA, 2018, p. 77-78).



Fonte: Elaboração própria

Cabe relemburar que em 1999, ano seguinte à adoção da emblemática Declaração da OIT sobre “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”, assume como Diretor Geral da OIT, o chileno Juan Somavía, e, neste mesmo ano, apresenta o seu primeiro relatório como Diretor Geral, intitulado “Trabalho Decente” (INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION, 1999).

Na esteira do caráter promocional da Declaração de 1998 e partindo da missão histórica da OIT, delineou as bases do que se pode entender por trabalho decente, vinculando-as às próprias ações da Organização no século XXI: “promoção de oportunidades de trabalhos decentes para todos”. Indicou, também, a concentração das ações da OIT em torno de uma agenda de promoção do trabalho decente, que se fundamenta em quatro objetivos estratégicos (INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION, 1999, p. 4-6):

O trabalho decente é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a proteção social e o diálogo social. Isto deve orientar as decisões da Organização e definir suas atribuições internacionais nos próximos anos. [...].

Em 2001, Juan Somavía apresentou o segundo relatório como Diretor Geral, denominado “Reduzir o déficit de Trabalho Decente: um desafio global” (INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2001). E, com o objetivo de imprimir maior eficácia às ações de promoção do trabalho decente, em 2008, adotou-se, por unanimidade, a “Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2008).

De tal modo, a OIT conseguiu impulsionar o reconhecimento internacional de que o trabalho decente e o emprego produtivo são elementos fundamentais para alcançar uma globalização justa, reduzir a pobreza e obter um desenvolvimento equitativo, inclusivo e sustentável, culminando com o seu reconhecimento no 8º Objetivo do Desenvolvimento Sustentável da “Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” – Trabalho decente e crescimento econômico: Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos (NACIONES UNIDAS, 2015).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como apontado, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como órgãos: (i) a Conferência Internacional do Trabalho (CIT), (ii) o Conselho de Administração (CA) e (iii) a Repartição Internacional do Trabalho (RIT). Da atuação dos seus órgãos, cria-se um conjunto de regras denominado Normas Internacionais do Trabalho (NITs), que são elaboradas de forma tripartite e podem assumir os tipos normativos de convenções, recomendações e declarações, além de protocolos.

As Normas Internacionais do Trabalho (NITs) estão conectadas a um sistema de controle ou monitoramento internacional, que visa garantir que os países-membros cumpram em seus âmbitos internos as convenções ratificadas e, em alguns casos, as convenções não ratificadas, são eles: (i) o mecanismo de controle (procedimento) periódico (ou regular), (ii) o mecanismo de controle (procedimento) especial. Mais recentemente, quando se tratar das oito convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OI), ainda que não sejam ratificadas pelos países-membros, apresenta-se o mecanismo (ou procedimento) de seguimento previsto no Anexo da “Declaração relativa aos princípios e direitos no trabalho”.

Ainda que pese tal diferenciação, é possível averiguar que o mecanismo (ou procedimento) de controle periódico (ou regular) e o procedimento de seguimento previsto no Anexo da “Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998” da OIT, cada vez mais, cingem-se em um mesmo modelo e que a cooperação técnica entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seus Estados-membros com o intuito de implementar direitos fundamentais pode ir muito além do que corrigir o que os mecanismos (ou procedimentos) de controle periódico (ou regular) e especial de normas detectou.

Por fim, caberia fazer novas prospecções comparativas quanto às medidas apontadas pela Comissão de Inquérito e as decisões da Corte Internacional de Justiça (nos termos da Constituição da OIT) e as sentenças da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Mas, certamente, este seria um objetivo a ser trabalhado em uma nova oportunidade.

5 REFERÊNCIAS

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. Direitos sociais e direitos fundamentais na perspectiva da Declaração da OIT de 1988: um caso de *soft law* no rumo de sua efetividade. In: Ana Virgínia Moreira Gomes; Antonio Rodrigues de Freitas Júnior. (Org.). **A Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho**: análise do seu significado e efeitos. São Paulo: LTr, 2014. p. 13-18.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. A Declaração da OIT de 1998: história, mudanças e desafios. In: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. (Org.). **A Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho**: análise do seu significado e efeitos. São Paulo: LTr, 2014. p. 19-38.

HANSENNE, Michel. **The ILO, standard setting and globalization** – Report of the Director-General. International Labour Conference, 85th Session, 1997. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc85/dg-rep.htm#INTRODUCTION>. Acesso em 08 dez. 2020.

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Report of the Director-General: decent work**. Brasília: Escritório Brasil da OIT, 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em 09 jun. 2020.

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Reducing the decent work deficit: a global challenge**. Report of the Director-General. International Labour. Conference, 89th Session. Geneva: International Labour Office, 2001.

MARCOS-SÁNCHEZ ZEGARRA, José; RODRÍGUEZ CALDERÓN, Eduardo. **Manual para la defensa de la libertad sindical**. 4a . ed. revisada Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_236112.pdf. Acesso em: marc. 2021.

MEJÍA, Renato Madrid. Los Mecanismos Especiales de Control de la Organización Internacional del Trabajo en Materia de Libertad Sindical. **Derecho & Sociedad Asociación Civil**, N. 30, 2008, p. 112-120. Disponível em: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17335>. Acesso em: fev. 2021.

NACIONES UNIDAS. **Transformar nuestro mundo**: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Ginebra: Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015. Disponível em: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S. Acesso em: jan. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Constitución de la OIT**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1919. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907. Acesso em: dez. 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf. Acesso em: abr. 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf. Acesso em: abr. 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo**. Tercera edición revisada. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318173.pdf. Acesso em: ago. 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo**. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra, OIT, 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_713126.pdf. Acesso em: mai. 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo: el papel fundamental de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_730880.pdf. Acesso em: mai. 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Mecanismo de control**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang--es/index.htm>. Acesso em: ago. 2020a.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>. Acesso em: set. 2020b.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La comisión de aplicación de normas de la conferencia.** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang--es/index.htm>. Acesso em: out. 2020c.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El impacto del sistema de control regular:** casos en los que la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones ha tomado nota de los progresos realizados. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/the-impact-of-the-regular-supervisory-system/lang--es/index.htm>. Acesso em: nov. 2020d.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El impacto del sistema de control regular.** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/the-impact-of-the-regular-supervisory-system/lang--es/index.htm#:~:text=El%20impacto%20del%20sistema%20de%20control%20regular%20no%20se%20limita,%C3%B3rganos%20legislativos%20para%20su%20consideraci%C3%B3n>. Acesso em: dez. 2020e.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Procedimiento de control regular.** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088443.pdf. Acesso em: dez. 2020f.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Reclamaciones.** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang--es/index.htm>. Acesso em: jan. 2021a.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Quejas.** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang--es/index.htm>. Acesso em: fev. 2021b.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Libertad sindical:** el comité de libertad sindical. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm>. Acesso em: mar. 2021c.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical - Anexo I.** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:4046805. Acesso em: abr. 2021d.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Procedimiento de reclamación.**

Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088448.pdf. Acesso em: mai. 2021e.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El procedimiento de queja.**

Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088453.pdf. Acesso em: mai. 2021f.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El procedimiento de la libertad sindical.** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088458.pdf. Acesso em: mai. 2021g.

PASSOS, André. *et al.* (Coord.) **Manual de direito internacional do trabalho** – teoria geral e prática perante a OIT. 1. ed. (2ª tiragem). Curitiba: Íthala, 2012.

RUBIO, Ignacio A. Donoso. Economic Limits on International Regulation: A Case Study of ILO Standard-Setting. **Queen's LJ**, v. 24, p. 189-215, 1998.

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

TAPIOLA, Kari. **La declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998**: una poderosa herramienta de la OIT. Ginebra: OIT (Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo - FUNDAMENTALS), 2018. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/image/wcms_088458.pdf. Acesso em: mai. 2021.

Submetido em 05 de janeiro de 2021

Aceito em 01.04.2021