



Título: A Denúncia pelo Estado Brasileiro da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho e a Ilegalidade Internacional do Ato.

Autor(a): Thiago Penzin Alves Martins

Publicado em: Revista Eletrônica de Direito Internacional, vol. 5, 2009, pp. 499-516

Disponível em: <http://www.cedin.com.br/revistaeletronica/volume5/>

ISSN 1981-9439

Com o objetivo de consolidar o debate acerca das questões relativas ao Direito e as Relações Internacionais, o Centro de Direito Internacional – CEDIN - publica semestralmente a Revista Eletrônica de Direito Internacional, que conta com os artigos selecionados de pesquisadores de todo o Brasil.

O conteúdo dos artigos é de responsabilidade exclusiva do(s) autor(es), que cederam ao CEDIN – Centro de Direito Internacional os respectivos direitos de reprodução e/ou publicação. Não é permitida a utilização desse conteúdo para fins comerciais e/ou profissionais. Para comprar ou obter autorização de uso desse conteúdo, entre em contato, info@cedin.com.br

A DENÚNCIA PELO ESTADO BRASILEIRO DA CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A ILEGALIDADE INTERNACIONAL DO ATO.

Thiago Penzin Alves Martins*

RESUMO

Visa este artigo analisar e demonstrar a ilegalidade cometida pelo Estado brasileiro ao denunciar a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, organismo este inserido no contexto das Nações Unidas, e que zela no âmbito da Comunidade internacional pela garantia de direitos aos trabalhadores, em face das marcas históricas deixadas pela arbitrariedade do patronato, principalmente nos séculos XVIII e XIX. O ato acima exposto constitui clara demonstração do desrespeito às normas de Direito Internacional, principalmente no que concerne ao princípio *pacta sunt servanda*, base de sustentação e de garantia de segurança jurídica dos acordos e convenções firmados no âmbito internacional. Nossa Constituição de 1988, tão aclamada pelo seu aspecto democrático, e atual símbolo na opinião de vários doutrinadores e juristas de implementadora de um Estado democrático de Direito, se viu ferida pela marca da arbitrariedade, ao violar expressamente o disposto na Constituição da supracitada Organização.

PALAVRAS-CHAVE: Organização Internacional do Trabalho, Convenção 158, Ilegalidade internacional.

ABSTRACT

This article aims to analyze and demonstrate the illegality committed by the Brazilian State in denouncing the Convention 158 of the International Labour Organization, body that is in the context of the United Nations, and ensures in the context of the International Community for guaranteeing the rights of employees, considering the marks left by the historical arbitrariness of employers, especially in the eighteenth and nineteenth centuries. The act above exposed is a clear demonstration of disrespect to the rules of International Law, especially concerning the principle *pacta sunt servanda*, base of support and guarantee of legal security of the agreements concluded under International Conventions. Our Constitution of 1988, as acclaimed by its democratic aspect, and current symbol in the view of many legal doctrines and jurists to implement a democratic state of law, was injured by the arbitrary mark, in violating the express provisions of the Constitution of that supra-mentioned Organization.

KEYWORDS: International Labour Organization, Convention 158, international illegality.

* Graduando de Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e em História pela Universidade Federal de Minas Gerais. Coordenador do GRUPEDI - Grupo de Estudos e pesquisa em Direito Internacional da PUC MINAS. (martinst@grupedi.org)

1 INTRODUÇÃO

"1921- Fundação de uma organização encarregada de trabalhar pela realização do programa justiça social". (RIBEIRO, SALDANHA, 1995, p. 137)

Constituindo Organização Internacional ligada às Nações Unidas, a OIT foi "instituída pelo Tratado de Versalhes, em 1919, [...] tem por finalidade, entre outras, obter melhoria de condições e de produtividade do trabalho, mediante adoção de normas protetivas e regulamentação de problemas conexos". (Perlatto, 2005, p. 95)

Conforme dispõe o preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, são elementos sobre os quais deve se assentar a Organização e seus componentes (Estados): a justiça social, a melhoria das condições de trabalho dos indivíduos, a não degradação das condições de trabalho das pessoas, e a não adoção de regimes de trabalho que não constituam abuso em relação aos direitos fundamentais dos indivíduos.

E para garantir a consecução de tais objetivos, a Organização conta com mecanismos próprios de implementação e sanção, que objetivam dar efetividade as normas que são elaboradas e ratificadas pelos Estados em seu âmbito.

Entretanto, ressalta-se um fato extremamente incomum e que de certa forma desvirtua completamente os objetivos do órgão em questão: a denúncia pelo Estado brasileiro da Convenção 158, fruto de disputas e desavenças, mas que em diversos Estados do mundo, tais como Itália e França é aplicada e nos quais se procura a efetivação dos Direitos fundamentais mínimos dos trabalhadores.

No final do século XVIII e principalmente no século XIX, vivenciou-se em decorrência da Revolução Industrial, uma exploração maciça do trabalho humano, que gerou na Europa diversos focos de tensão e de perquirição de direitos mínimos aos trabalhadores. Podemos citar como exemplo o movimento Cartista, que incendiava máquinas e destruía fábricas com o objetivo claro de garantir aos empregados condições decentes de higiene, saúde, de jornada, dentre outras.

Ademais a formação de movimentos sindicais no período anteposto demonstra claramente que o excerto "a união faz a força" aplicou-se e aplica-se até o presente momento na busca de benefícios trabalhistas.

Entretanto, o foco de abordagem deste texto já vislumbra a valorização do trabalho humano, e por isso, far-se-á um esboço das tentativas de implementação

do Direito Internacional no que concerne a garantia de Direitos trabalhistas (ou também denominado Direito Internacional do Trabalho), e demonstrar-se-á que o papel do consentimento como fator de obrigatoriedade que, em caso de descumprimento, poderá gerar sanções àquele que descumpre.

2 A FORÇA NORMATIVA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

O art. 39 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho deixa expresso que ela "deve possuir personalidade jurídica". (Mazzuoli, 2003, p. 737) Esta personalidade se constitui no âmbito internacional de caráter extremamente relevante para o surgimento e o adimplemento de acordos internacionais.

Se os pactuantes - ainda que despreocupados de lavrar um dispositivo do gênero do art. 39 da Constituição da OIT - definem os órgãos da entidade projetada, assinalando-lhes competências próprias a denotar autonomia em relação a individualidade dos Estados-membros, então, a partir da percepção desta estrutura orgânica, e a partir, sobretudo da análise dessas competências, será possível afirmar que o tratado efetivamente deu origem a uma nova personalidade jurídica de Direito Internacional Público. (REZEK, 2002, p. 241)

Depreende-se então que a personalidade jurídica dos Estados-membros divergem da pessoa jurídica formada pela Organização que tomará decisões, segundo disponha o conjunto de seus membros, em Convenções específicas para esta finalidade¹.

No que concerne a OIT, podemos dizer que há em seu âmbito dois tipos de atos, de cunho jurídico-político, que podem gerar ou não obrigação aos Estados. São eles as Convenções e as Recomendações. "As convenções são instrumentos que criam obrigações jurídicas a serem ratificadas". (1993, p.8)

Já as recomendações "não estão sujeitas à ratificação, mas apenas **sugerem** (grifo nosso) diretrizes para orientar a ação, a legislação e a prática nacionais".

Menon atenta para o fato de que

In recent years, the question of voting in an international organization has acquired particular importance. This is mainly because in case of general multilateral treaties the adoption of the text means something more than its mere attestation by its incorporation in the final act of the conference. A

¹ Conforme dispõe o §1º do art. 19 da Constituição da OIT, "Quando a Conferência se pronuncia a favor da adoção de proposições relativas a uma questão da ordem do dia, terá de determinar se essas proposições devem-se revestir da forma: a) de uma convenção internacional ou b) de uma recomendação, se a questão tratada, ou um de seus aspectos, não comportar, no momento, a adoção de uma Convenção.

resolution adopted by a majority endows it with considerable legal significance². (MENON, 1992, p. 31)

Os tratados institutivos ou constitutivos de organizações internacionais prevêm expressamente o caráter normativo das Convenções adotadas. Entretanto, no caso da OIT, "as convenções não tem automaticamente força de lei e só entram em vigor num Estado mediante um ato de ratificação". (1993, p. 12)

Mas merece destaque o artigo 19 da Constituição da OIT. O dispositivo expressa claramente que "para que uma convenção ou uma recomendação seja aceita em votação final pela Conferência, são necessários dois terços dos votos presentes". (MAZZUOLI, 2003, p. 731).

O foco a partir de então, será dado a aprovação de Convenções no âmbito da OIT e seus aspectos vinculativo e normativo.

A partir do que expressa o mesmo art 19. em seu parágrafo 5º, depreende-se que após votada a Convenção, os Estados só poderão se "esquivar" das obrigações impostas pela mesma através de *referendum* interno, mediante reservas ou denúncia da Convenção originada³.

Portanto, respeitado o princípio do consentimento dos Estados, não há vício quanto as condições de não-repercussão de uma norma internacional no âmbito interno desde que sejam respeitados os trâmites acima descritos para que isto ocorra⁴, ou seja, o consentimento é previamente expresso ao se ratificar a própria Constituição da OIT, uma vez que o destinatário e autor da norma não pode se eximir de cumpri-la por uma questão lógica. "Expressão final do consentimento, a ratificação é tão discricionária quão livre o Estado soberano para celebrar tratados internacionais". E nesta perspectiva, repousa o desejo de cumprimento de boa-fé de tratados (entenda-se Convenções).

² Atualmente, a questão do voto em organizações internacionais adquiriu particular importância. Isto se dá principalmente porque no caso de tratados multilaterais gerais, a adoção de um texto significa algo mais que o mero atestado para sua incorporação no ato final da Conferência. Uma resolução adotada por maioria reveste esta de um considerável significado legal. (Tradução nossa)

³ Expressa a Constituição da OIT que:

5. Tratando-se de uma Convenção: a) será dado a todos os Estados-membros conhecimento da Convenção para fins de ratificação. b) cada um dos Estados membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a Convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas se transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza.

⁴ Ver arts. 19 e 56 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados.

2.1 A CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: ASPECTOS HISTÓRICOS E JURÍDICOS

Continuando a exposição, menciona-se agora a Convenção 158 da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo presidencial de nº. 68, de 1992, que determina a impossibilidade de dispensa sem justa causa do empregado salvo em situações específicas expressas pela própria Convenção.

"A Convenção 158 teve seu texto aprovado inteiramente [...]. Todavia só foi levado a registro perante o Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, ato necessário segundo a Constituição da OIT, em 5 de janeiro de 1995".(VIANA, 1996, p. 89)

Concentrada no princípio da proteção ao trabalhador, vê-se nesta Convenção o intuito da Comunidade internacional de garantir a consecução dos objetivos propostos pela OIT de melhoria das condições para os empregados, fato este indubitável no conteúdo da Convenção.

Entretanto, o que a presente Convenção fez foi reescrever o que já estava disposto na Convenção 119 da OIT, de 1963. (PERLATTO, 2005, p. 99)

Num contexto pós-guerra e na tentativa de se estabelecer no âmbito internacional garantias advindas da criação das Nações Unidas e no objetivo central da mesma de garantia e manutenção da paz, e que surge a Convenção 119 da OIT, que pretendia abarcar uma grande quantidade de países e que visava o resguardo do princípio da dignidade humana. Nota-se no art. 2º da citada Convenção, como no art. 4º da Convenção 158 o mesmo texto, aspecto que denota, nos dois momentos de busca de direitos sociais, uma reafirmação da necessidade das garantias trabalhistas, não só no âmbito interno, como também no âmbito internacional⁵.

Entretanto, num contexto de fixação das práticas neoliberais, e após a queda do muro de Berlim em 1989, apesar de aprovada a Convenção na OIT, esta não constituiu elemento de interesse da classe patronal, que se veria na obrigação de manter um empregado, muitas vezes a sua revelia, e que poderia se tornar por parte destes fato gerador de fraudes.

⁵Dispõem, tanto o art. ºda Convenção 119, como o art. 4ºda Convenção 158 que: "Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma **causa justificada** (grifo nosso) relaciona à sua capacidade ou a seu comportamento, o baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço".

Pode-se mencionar o que expressa o art. 55 da Carta das Nações Unidas, em sua alínea "a", *in verbis*, "[...] as Nações Unidas favorecerão: a) níveis mais altos de vida, **trabalho efetivo**, e condições de progresso econômico e social". Desde sua elaboração em 1945, já se vê nítido então o desejo das Nações de justiça social.

Segundo Luis Ivani de Amorim Araújo,

Terminada a guerra generalizada que ensangüentou quase o ecumênico no período 1914/1918, os representantes dos Estados vitoriosos concertaram em 28.07.1919 o tratado de VERSALHES, no qual, além de criarem a SOCIEDADE DAS NAÇÕES, se comprometeram a "assegurar e manter condições de trabalho equitativo e humano para o homem, a mulher e a criança nos seus próprios territórios" (art. 23). (ARAÚJO, 2003, p. 291).

3 A DENÚNCIA DE TRATADOS CELEBRADOS NO INTERIOR DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

"As sanções no âmbito internacional, a exemplo do que ocorreu na ordem jurídica interna, deverão ser um monopólio das organizações internacionais, isto é, de um poder superior às partes litigantes. Toda instituição tem o poder de sanção, como é o caso da exclusão de um Estado-membro". (MELLO, 2004, p. 1467)

O consentimento é fator fundamental para que um tratado tenha vigência, eficácia e validade no contexto internacional, e indiscutivelmente cria obrigações para as partes que estabelecem um tratado.

Entretanto, o Direito Internacional prevê mecanismos nos quais o Estado poderá "retirar", de certa maneira, seu consentimento em relação a determinado ato pactuado. Um destes mecanismos consiste na denúncia.

Um tratado pode, é claro, especificar as condições de sua cessação de vigência, podendo um tratado bilateral prever sua denúncia pelas partes. Quando um tratado não tem qualquer disposição relativa à sua cessação de vigência, existência de um direito de denúncia depende da intenção das partes, intenção essa que pode inferir-se a partir dos termos do tratado e de seu objeto. Porém, segundo a Convenção de Viena, a presunção é a de que um tratado não está sujeito a denúncia ou recesso. Pelo menos em certas circunstâncias, a verificação de um período razoável de aviso prévio é condição da denúncia". (BROWNLIE, 1997, p. 640-641)

A partir da noção exposta anteriormente, trataremos da questão concernente à denúncia de tratados (Convenções) aprovadas pela OIT.

Inicialmente, temos de nos remeter a norma primordial do Direito dos Tratados, ou seja, a Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados. Esta norma especifica em seu art. 56, que

1. Um tratado que não contenha disposições sobre sua terminação nem preveja a denúncia ou retirada do mesmo não poderá ser objeto de denúncia ou de retirada, a menos:
 - a) que conste ter sido intenção das partes admitir a possibilidade de denúncia ou de retirada; ou
 - b) que o Direito de denúncia ou de retirada possa inferir-se da natureza do tratado.
2. **Uma parte deverá notificar com doze meses de antecedência sua intenção de denunciar um tratado ou de retirar-se dele, conforme o parágrafo 1 (grifo nosso).** (SÜSSEKIND, 1987, p. 55)

Não obstante a importância da disposição da Convenção de Viena anteriormente exposta, "as convenções da OIT contém regras explícitas a respeito da denúncia." (SÜSSEKIND, 1987, p. 56)

Em nossa análise, a importância da denúncia reside no fato de que

Cada Convenção da OIT possui um artigo que indica as condições nas quais os Estados que a ratificarem poderão denunciá-la posteriormente. Tratando-se de Convenção adotada depois de 1928, geralmente se autoriza essa retratação a intervalos de dez anos, ⁶a partir da data em que a Convenção entrou pela primeira vez em vigor.

Ou seja, o disposto pela OIT acima descrito se aplica completamente no que concerne a Convenção 158. Destarte, vale mencionar que a própria Convenção, como também deixa clara a citação supra-exposta, deve prever a possibilidade de sua denúncia e o faz em seu artigo 17⁷.

Portanto, como disposto pelas partes e aceito por elas, o que está acordado nas Convenções proferidas pela OIT e que detiverem adesão dos Estados devem ser cumprido de boa-fé pelos mesmos, como garantia e eficácia do funcionamento do Direito Internacional e como explicitação de fundamento de validade do mesmo.

⁶*Las normas internacionales del trabajo*. Genebra, OIT, 1978, p. 50, V.

⁷ "Artigo 17 - Todo membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos, a partir da data da entrada em vigor inicial, mediante um ato comunicado, para ser registrado, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia tornar-se-a efetiva somente um ano após a data de seu registro".

4 BREVES COMENTÁRIOS ACERCA DA INCORPORAÇÃO DE TRATADOS AO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A incorporação de tratados ao ordenamento jurídico interno a cada Estado é prática reiterada dos mesmos e se dá de forma diversa nos vários Estados componentes das Nações Unidas.

No que concerne ao Brasil, a incorporação de tratados se dá após a ratificação dos mesmos, sendo promulgado Decreto Legislativo pelo Presidente da República, após o tratado passar pelo *referendum* do Congresso Nacional e não obtiver nenhuma ressalva.

"Depois de adotadas na Conferência, as Convenções internacionais do trabalho seguem basicamente o mesmo trâmite interno de qualquer outro tratado internacional em devida forma celebrado pelo Estado brasileiro, à diferença inicial que tais Convenções do trabalho dispensam a formalidade da *assinatura*⁸" (MAZZUOLI, 2008, p. 900).

As competências relativas aos atos do Congresso Nacional e do Presidente da República se encontram expressas nos artigos 49, inciso I e 84, inciso VIII, respectivamente.

5 O INÍCIO DE VIGÊNCIA DAS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO ÂMBITO INTERNACIONAL

A Organização Internacional do Trabalho normalmente prevê que a ratificação de um número mínimo de Estados é condição *sine qua non* para que uma Convenção se torne vigente no âmbito internacional. Entretanto, esta condição deve estar aliada ao decurso de prazo previsto na própria Convenção.

Cabe salientar que a vigência internacional de Convenções da OIT é requisito para que a mesma se torne vigente no ordenamento jurídico interno, uma vez que se torna inconcebível que um tratado internacional que não recebeu o consentimento daqueles que pretendem ou pretendiam aderir ao acordo, não receba sua incorporação, sendo que se tal ocorresse, seria de fato, *contraditio in terminis*.

⁸A assinatura é o ato pelo qual o texto do tratado é aceito e validado, e torna-se imutável perante as partes.

No tocante a vigência internacional, têm as Convenções, com pequenas variações (que não se aplicam a Convenção 158, menciona-se), adotado a regra de que se inicia doze meses após o registro de duas ratificações na RIT, cumprindo ao Diretor Geral dessa Repartição comunicar essa data a todos os Estados-membros". (SÜSSEKIND, 1987, p. 185).

6 A ILEGALIDADE INTERNACIONAL DA DENÚNCIA DA CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.

Em primeiro lugar, qualquer estudioso do Direito Internacional tem em mente quando se trata de questão de Direito dos tratados, que o princípio *pacta sunt servanda*, prescrito na Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados constitui norma imperativa de Direito Internacional.

Na situação posta em questão neste artigo, ocorreu de fato o que se seguirá.

Em 16 de setembro de 1992, através do Decreto Legislativo nº. 68, o Congresso Federal aprovou o texto da Convenção 158 da OIT, fato que *a posteriori* necessitaria da chancela presidencial para que o ato internacional adquirisse vigência formal no território brasileiro. E em 10 de abril de 1996, através do Decreto nº. 1.855, o Presidente brasileiro ratificou a Convenção sem qualquer ressalva feita.

O ato de ratificação, a partir de então, fez com que a Convenção adquirisse força legislativa no Brasil, importando não só em responsabilidade interna para aqueles que descumprissem as normas impostas por ela, como também poderia gerar responsabilidade internacional do Estado brasileiro qualquer manifestação que atentasse contra os objetivos da mesma.

Pois foi exatamente o que o Estado brasileiro erroneamente o fez. Em 20 de novembro de 1997 (acredita-se que por pressão interna de empregadores brasileiros e de grandes corporações), através do Decreto Presidencial nº. 2.100, foi revogado o Decreto 1.855, fato que, inquestionavelmente, gerou também repercussão internacional, uma vez que a revogação do Decreto anteriormente mencionado significou não somente a vigência no âmbito interno, mas a denúncia da Convenção pelo Brasil.

Senão vejamos os motivos geradores da ilegalidade internacional do mencionado ato praticado pelo Brasil.

9Este costume não se alterou desde 1987, ano em que foi publicada a obra citada.

Primeiramente o Brasil feriu de forma absurda o disposto no artigo 17 da Convenção, que expressa:

Todo Membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-lo no fim de um período de 10 (dez) anos, a partir da data da entrada em vigor inicial, mediante um ato comunicado, para ser registrado, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia tornar-se-á efetiva somente 1 (um) ano após a data de seu registro. (grifo nosso)

Em segundo lugar, merece destaque o fato de que a Convenção foi incorporada ao sistema brasileiro, através da ratificação do Presidente em **1996**. E por ora, prevê o artigo 16.2 da mesma Convenção que a mesma entraria em vigor 12 meses após o depósito de ratificação de duas nações, e o Estado brasileiro só veio a fazer quatorze anos após a aprovação da Convenção.

Resta então, comprovada a ilegalidade da denúncia da Convenção objeto deste estudo, em descumprimento absoluto ao disposto em órgão das Nações Unidas e em descumprimento ao princípios indispensáveis ao bom funcionamento da ordem internacional.

7 A ILEGALIDADE DA DENÚNCIA NO PLANO INTERNO BRASILEIRO

Fato que nos intriga é o seguinte. Dispõe a Constituição da República em seu artigo sétimo, inciso primeiro que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I- relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos".

Esta regulamentação, que é expressa no artigo veio de forma inegável com a aprovação da Convenção, fato que, também inquestionável é, transforma em Direito Adquirido dos trabalhadores a dispensa arbitrária sem justa causa.

A melhoria das condições dos trabalhadores brasileiros é luta histórica, que se esvai sempre com a imposição de interesses, e o descumprimento de normas de Direito do trabalho não é situação incomum em nosso país.

Desrespeitou-se nitidamente o princípio da incorporação de benefícios ao contrato de trabalho e a intangibilidade do contrato, tendo em vista o prejuízo ocasionado aos trabalhadores, que se submetem ao bel-prazer dos empregadores.

8 A PREVALÊNCIA DA DOCTRINA MONISTA NO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Tem-se no Direito Internacional a discussão teórica se o Direito Internacional e o Direito Interno são círculos jurídicos diversos, que se regulam de maneiras diversas e que possuem suas próprias características para aplicação da norma, ou se estes são complementares, ou seja, o Direito Internacional seria um englobamento do Direito Interno, uma vez que suas ordens jurídicas não se divergem e que o direito interno seria um círculo jurídico derivado de um círculo maior, o qual seria este, o próprio Direito Internacional.

Entretanto, vale ressaltar que o aspecto de validade da norma no Direito Internacional recai no reconhecimento de sua legitimidade por parte dos Estados, ou seja, o processo de incorporação das mesmas ao ordenamento jurídico interno, através de medidas de direito interno constituiriam mera formalidade que não alcançaria o poder de eficácia da norma no âmbito interno.

A responsabilidade internacional não deriva simplesmente da não inclusão de uma norma de Direito Internacional ao ordenamento jurídico interno por uma via formal, mas sim, ao consentimento e anuência dados pelos representantes de um Estado, aptos a tomarem tais decisões e a fazer com que estas sejam efetivamente aplicadas.

O descumprimento de um tratado internacional, tal como a Convenção 158 o é, enseja a clara responsabilidade do Estado perante a Comunidade Internacional, uma vez que se fosse de pleno interesse do Estado, este não daria seu consentimento, dado que o respeito ao princípio da soberania no Direito Internacional é norma imperativa da qual deriva a ordem e a prevalência da vontade do Estado.

Um Estado é, ao mesmo tempo, tão livre para aceitar uma norma e cumpri-la de boa-fé, como para negar subordinação a mesma. Mas, uma vez dado seu consentimento, este prevalece sobre sua soberania, por uma questão lógica: a autoria da norma deriva do próprio Estado, e este é o alvo da mesma, então, não há reflexo de maior liberdade do que no que se expressa de forma voluntária.

É nítida no Estado brasileiro a aplicação das duas teorias (monista e dualista), como claro reflexo de interesses e não como forma de respeito ao Direito Internacional.

No Direito Internacional do trabalho, vê-se que a tentativa é de realce a teoria monista, haja vista que o respeito às normas estabelecidas por este é decorrência imediata da aprovação das mesmas no âmbito internacional, sendo desnecessário a incorporação para a constituição de responsabilidade internacional do Estado perante a mesma, sob pena de se retirar totalmente do Direito Internacional sua autoridade, que se concretiza na própria vontade dos Estados.

CONCLUSÃO

O Direito Internacional do Trabalho surge como meio de se fazer justiça social e de garantir uma condição de dignidade mínima aos trabalhadores, considerando as atrocidades vividas pelos mesmos durante dois séculos e que, atualmente se vêem amenizadas. As conquistas sociais, fruto da insatisfação e da iniciativa prática efetiva, foram adquiridas lentamente pelos empregados, enquanto é claro que ainda prevalecem na sociedade interesses das classes empresárias, antes interesses de donos de fábricas.

Então, cria-se um órgão no interior das Nações Unidas como tentativa de garantir, em comum acordo das nações, o estabelecimento de melhorias graduais nas condições sociais empregatícias. A Organização Internacional do Trabalho utiliza-se dos meios existentes no Direito Internacional para tornar eficaz a aplicação de normas criadas pelos próprios Estados, na consecução da justiça social, fundamento elencado na própria Constituição deste órgão.

Mas, infundadamente e injustificadamente, temos o exemplo da denúncia da Convenção 158 da OIT pelo Estado brasileiro, fato que, conforme já exposto anteriormente gera (ou deveria gerar) para este uma responsabilidade no âmbito internacional, uma vez que também foram outrora demonstrado o descumprimento de preceitos fundamentais de Direito Internacional.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade número 1.480, referente a questão da denúncia da Convenção está pendente de julgamento desde 1997, e não são poucos os Tribunais do Trabalho que entendem que o ato de denúncia fora ilegal.

Foi clara a adoção da doutrina dualista pelo Estado brasileiro ao analisar a questão, haja vista o desconhecimento da supremacia de normas internacionais sobre as normas internas, principalmente se estas já venham a ser incorporadas ao Direito interno, o que corrobora a ilegalidade.

Ademais o respeito ao princípio da primazia da norma mais favorável ao trabalhador é notoriamente adotado no Brasil, e não há dúvidas que dispensa sem justa causa é fator desfavorável ao trabalhador, que, como já citado anteriormente, se subordina ao bel-prazer do empregador na manutenção de seu contrato de trabalho.

Mas o que nos importa mais neste excerto é a demonstração de responsabilidade internacional do Estado brasileiro. Resta-nos, entretanto, saber como se daria a responsabilização de nosso Estado no plano internacional e a repercussão desta responsabilização no âmbito interno, tendo em mente o evidente descumprimento de norma de Direito Internacional.

A primazia de norma internacional em prevalência de norma interna é de fundamental importância para a consolidação do Direito Internacional, respeitado o consentimento dos Estados. Entretanto, há no consentimento uma limitação intrínseca, garantindo que, uma vez dado, se obriga o ente internacional que manifestou tal ato de vontade.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luís Ivani de Amorim. **Curso de direito internacional público**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

BROWNLIE, Ian. **Princípios de direito internacional público**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1997.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Coletânea de direito internacional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

MELLO, Celso D. de Albuquerque. **Curso de direito internacional público**. 15. ed. rev. e aum. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. 2v.

MENON, P. K. **The law of treaties between states and international organizations**. New York: Edwin Mellen Press, 1992.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Manual de procedimentos em matéria de convenções e recomendações Internacionais do Trabalho**. 1993.

PERLATTO, Christiano José. **Princípio da continuidade da relação de emprego: a dispensa socialmente justificada em substituição à dispensa arbitrária ou sem justa causa**. 2005. 148f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito

REZEK, José Francisco. **Direito internacional público: curso elementar**. 9. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2002.

REZENDE, Alaor Satuf et al. **Teoria e prática da convenção 158**. São Paulo: LTR, 1996.

RIBEIRO, Manuel de Almeida; SALDANHA, António Vasconcelos de. **Textos de direito internacional público: organizações internacionais**. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, 1995.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 2a ed. ampl. e atualizada.
São Paulo: LTR, 1987.