

A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (O.I.T.)

João Mota de Campos

Professor Convidado da Faculdade de Direito da Universidade de Macau
Professor Catedrático da Universidade Católica Portuguesa

I ANTECEDENTES E CRIAÇÃO DA OIT

1. Algumas iniciativas concretas de protecção do sector laboral

No termo da I Guerra Mundial era já muito viva a consciência da importância dos problemas laborais e da necessidade de os enfrentar à escala mundial, com base numa cooperação internacional organizada num quadro institucional adequado.

Sentia-se em particular, desde há muito, a necessidade de proteger os trabalhadores para que estes deixassem de ser vítimas indefesas de um processo de desenvolvimento económico em que apenas fosse tida em conta a sua qualidade de factor de produção a rentabilizar o mais possível, ainda que com sacrifício da sua dimensão social. Por isso mesmo, já em 1890 uma conferência diplomática reunira em Berlim os representantes de 14 Estados, resolvidos a encarar a questão. Pouco depois, em 1897, uma segunda conferência foi convocada para Bruxelas; e em 1900, em Paris, viria a ser criada, no seguimento das anteriores iniciativas, a *Associação Internacional para a Protecção dos Trabalhadores* que passou a dispor, em Basileia, de um organismo denominado *Repartição Internacional do Trabalho*, consagrado à investigação e à reunião de documentação especializada – designadamente à tradução e publicação da legislação social dos diversos Estados, no âmbito de uma série legislativa cuja publicação se mantém.

Uma conferência reunida em Berna em 1906 conseguiu, no seguimento de outras conferências anteriormente convocadas para estudar os problemas do trabalho, adoptar duas relevantes *Convenções* – uma das quais teve por objecto a interdição do trabalho feminino nocturno.

Em vésperas da I Grande Guerra os esforços da *Associação Internacional para a Protecção dos Trabalhadores* estavam em vias de concretizar-se mediante a conclusão de diversas convenções de grande alcance social, nomeadamente a relativa à duração máxima do trabalho das mulheres e crianças (que então se pretendia reduzir para 10 horas¹).

A luta dos sindicatos, o clamor dos trabalhadores e o sentimento de uma opinião pública mais esclarecida evidenciavam a necessidade de encarar os problemas sociais do mundo laboral numa perspectiva ousada e renovadora que iria exprimir-se numa iniciativa de grande alcance.

2. A criação da OIT em 1919

Em 1919, na Conferência de Paz reunida em Paris para concluir o Tratado de Versalhes, foi decidido elaborar a *Constituição* de uma nova organização intergovernamental, a *Organização Internacional do Trabalho* que foi adoptada no âmbito do Tratado de que passou a constituir a PARTE XIII.

O órgão plenário da Organização reuniu-se pela primeira vez em Washington, em fins de 1919. Mas a sede da OIT foi estabelecida em Genebra – onde ainda se mantém.

No entanto, durante a Segunda Guerra Mundial e tendo em conta a dificuldade de reunir e trabalhar eficazmente num país que se situava no coração de um continente desvastado pelo conflito, a OIT deslocou a sua sede para Montréal (Canadá), onde prosseguiu a sua actividade, ainda que limitadamente, até ao fim da Guerra.

3. O relançamento da OIT em 1944: a “Declaração de Filadélfia”

Em 1944 as delegações de 41 Estados-membros da OIT reuniram-se em Filadélfia (EUA) para fazer um balanço do estado da Organização e das suas perspectivas no futuro; e, mais concretamente, para repensar as bases em que ela deveria passar a funcionar, o que implicaria uma revisão da respectiva *Constituição*.

Tal revisão foi rapidamente levada a cabo com base num texto elaborado já em 1942 no seio da Organização e cujos termos, uma vez adoptados, constituíram o texto da “Declaração de Filadélfia” que passou a fazer parte, como anexo, do Acto Constitutivo da Organização.

Em 1946, por força de um Acordo concluído com a organização das Nações Unidas, a OIT assumiu o estatuto de *Instituição Especializada da ONU*.

¹ Não esqueçamos que em meados do século XIX uma greve foi desencadeada em Inglaterra para lutar contra a sujeição de crianças a prestações laborais que chegavam a atingir as 17 horas diárias...



II

OS FINS DA ORGANIZAÇÃO E OS INSTRUMENTOS DA SUA REALIZAÇÃO

Há, antes de mais, de apurar o *objecto* e os *fins* da Organização (A); e, depois, que identificar os *meios institucionais* de que ela dispõe para os realizar (B).

A – OBJECTIVO E FINS DA OIT

A análise do objecto e fins da OIT exige o exame quer do *preâmbulo da Constituição da Organização*, tal como foi elaborado no texto fundador de 1919, quer da *Declaração de Filadélfia* que ampliou e aprofundou, neste aspecto, a Constituição originária.

1. O preâmbulo da Constituição da OIT

Os Autores do *preâmbulo* elaboraram e inseriram aí uma listagem dos principais domínios em que consideravam “*urgente melhorar*” as “*condições de trabalho*” tendo em vista alcançar “*a paz e a harmonia universais*”.

Considerando como finalidade a atingir a adopção por todos os Estados de “*um regime de trabalho verdadeiramente humano*” o preâmbulo indica como instrumentos desta finalidade:

- a regulamentação da duração do trabalho;
- o combate ao desemprego;
- a protecção dos trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- a segurança social concretizada na atribuição de pensões de velhice e de invalidez;
- a liberdade sindical;
- a formação profissional;
- a protecção de trabalhadores migrantes.

2. A “*Declaração de Filadélfia*”

Trata-se “*Declaração relativa aos fins e aos objectivos da OIT*”, adoptada, como dissemos, em 1949 por ocasião da reunião da Organização naquela cidade norte-americana e que, anexada à Constituição da OIT, passou a fazer parte dela.

Fundamentalmente, a *Declaração* reafirma os princípios enformadores da Organização, repensados em função da evolução da sociedade internacional em geral e do mundo laboral em particular, que havia ocorrido durante os precedentes 25 anos.

Tais princípios, em função dos quais devem ser avaliados os programas de acção e as medidas a adoptar quer no quadro nacional quer na ordem internacio-

nal – tanto no plano social como nos domínios económico e financeiro – são, designadamente, os seguintes:

- o trabalho não é uma mercadoria – não pode portanto ser encarado como tal e sujeito às contingências da oferta e da procura sem consideração da eminente dimensão humana das questões que lhe estão ligadas;
- a liberdade de expressão e de associação – nomeadamente a liberdade sindical – é condição irrecusável do progresso;
- a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade geral; por isso,
- a luta contra ela deve ser conduzida com toda a energia no quadro nacional e mediante um esforço internacional concertado e contínuo, com vista à promoção do bem comum;
- todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, o seu credo ou o seu sexo, têm o direito de buscar o progresso material e o desenvolvimento espiritual em liberdade, com dignidade, com segurança económica e beneficiando de iguais oportunidades;
- a finalidade central de qualquer política nacional ou internacional deve ser orientada para a realização de condições que permitam alcançar os objectivos da Organização.

E tais objectivos, reconsiderados à luz destes princípios, são, designadamente, o *pleno emprego, a melhoria do nível de vida das populações, o desenvolvimento da segurança social, a protecção da saúde, a igualdade de oportunidades* no domínio da educação e no domínio profissional.

B – A ESTRUTURA INSTITUCIONAL DA OIT

A OIT foi dotada, pela sua *Constituição*, de uma estrutura institucional original e complexa, que comporta *órgãos principais* (II) e *órgãos subsidiários* (III). Antes de os examinar impõe-se, porém, uma breve alusão à composição da OIT (I).

I – A COMPOSIÇÃO DA OIT

A OIT é uma Instituição Internacional composta por Estados – quer dos que a constituíram inicialmente quer dos que depois a ela foram aderindo e a refundaram em 1944, em Filadélfia, quer dos que posteriormente, após o termo da II Guerra Mundial, se tornaram seus Membros.

Como Organização universal que é, a OIT está aberta à participação de todos os Estados. Mais concretamente, são membros da OIT:

- os Estados que a compunham em 1 de Novembro de 1945;
- os que, depois disso, sendo membros da ONU, manifestaram a vontade

- de aderir – pois tanto basta para adquirir a qualidade de Estado-membro (*cfr. art. 1º, § 3º, da Constituição da OIT*);
- os que, não sendo membros da ONU, tenham solicitado a adesão e hajam sido admitidos por deliberação da Conferência Geral tomada por maioria de dois terços.

Isto implica que, embora a OIT seja uma *Instituição Especializada das Nações Unidas*, a qualidade de membro não depende de prévia admissão na ONU. A Suíça – por exemplo – foi membro da OIT antes de o ser da Organização das Nações Unidas.

A *retirada* dos Estados-membros está também prevista no *art. 1º, § 5º da Constituição da OIT*. O Estado que pretenda retirar-se deve, porém, fazer um pré-aviso de dois anos.

Os casos de retirada são raros. Entre os que ocorreram conta-se o da África do Sul em 1966, da Alemanha em 1967, do Lesotho em 1971 e o dos Estados Unidos em 1977... Mas todos estes Estados retornaram à Organização.

II – OS ÓRGÃOS PRINCIPAIS DA ORGANIZAÇÃO

Estão referidos no *art. 2º da Constituição da OIT*:

- a *Conferência Geral do Trabalho* (§ 1º);
- o *Conselho de Administração* (§ 2º);
- e o *Bureau Internacional do Trabalho* (§ 3º).

1. A Conferência Geral do Trabalho

É o órgão plenário e deliberante da OIT, em cuja composição e competência melhor se espelha o carácter original da Organização e que detem as *competências essenciais* da OIT.

1.1. A composição da Conferência Geral (art. 3º e segs.)

Todos os Estados-membros estão representados na *Conferência Geral* através de *delegações* constituídas não apenas por *dois* delegados de *cada Governo* mas, também, por *um* delegado que representa o *patronato* e *um* delegado que representa os *trabalhadores* do respectivo país – delegados esses que emanam das respectivas centrais patronais e sindicais na conformidade dos critérios que cada país estabelece.

Os membros de cada delegação gozam, todos, dos mesmos direitos; tomam assento paritariamente na *Conferência Geral* mas, em lugar de emitirem *um voto nacional*, dispõem de inteira liberdade de pronúncia que lhes permite emitir votos divergentes em correspondência com a própria divergência (quando não antagonismo formal) dos respectivos interesses e pontos de vista (*cfr. art. 4º da Constituição da OIT*).

É normal que às sessões da Conferência assistam como *observadores* representantes de Estados não membros ou de outras organizações intergovernamentais ou não governamentais (ONG).

A Conferência, a quem cabe autorizar a presença de observadores, tem tomado a este respeito algumas deliberações polémicas – como quando autorizou que a partir de 1975 participassem nessa qualidade delegados do Congresso Nacional Africano (República da África do Sul) e da Organização de Libertação da Palestina (OLP).

A Conferência realiza uma *sessão anual*, normalmente em Junho. Para cada sessão elege (em geral, mas não necessariamente) *entre os delegados governamentais*, um Presidente, e bem assim, um vice presidente *entre os delegados do patronato* e outro *entre os delegados dos trabalhadores*.

1.2. Competência da Conferência Geral

Cabe essencialmente à Conferência:

- adoptar *convenções e recomendações*, actos de carácter normativo que adiante trataremos;
- controlar a aplicação pelos Estados-membros das normas internacionais do trabalho constantes das *convenções e recomendações*;
- deliberar por maioria de dois terços dos delegados sobre a admissão de novos Estados-membros;
- aprovar o orçamento da Organização;
- nomear os juízes do Tribunal Administrativo da OIT;
- apreciar o relatório do *Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho*²

2. O Conselho de Administração

É, pela sua composição, um órgão *restrito*; e, dada a natureza das suas atribuições, um órgão de carácter *executivo*.

2.1. Composição do Conselho de Administração

Em virtude de uma alteração do § 2º do art. 7º da Constituição da OIT, feita em 1972, o número de membros do Conselho é de 56.

Destes, 10 representam os 10 mais importantes Estados industriais, designados segundo critérios determinados pelo próprio Conselho de Administração

² Alguns destes relatórios são da maior importância quer para o conhecimento íntimo da Organização (cfr. por exemplo o Relatório de 1974 sobre “A acção da OIT – problemas e perspectivas”) quer sobre os grandes temas de que se ocupa e que a preocupam (v. por exemplo os Relatórios de 1972 sobre “A técnica ao serviço da liberdade: o homem e o seu meio”; de 1973 sobre “A prosperidade e o bem estar – objectivos sociais do crescimento económico”, etc.).

(art. 7º, § 2º e § 3º). Sem prejuízo de revisão deste elenco, tais Estados são actualmente a Alemanha, o Brasil, o Canadá, os EUA, a França, a Índia, a Itália, o Japão, o Reino Unido e a Rússia.

Os restantes 46 Estados são eleitos, por três anos, pela Conferência Geral: 18 em representação dos Estados-membros; 14 entre os Delegados dos trabalhadores e 14 entre os Delegados dos patrões. Enquanto aqueles participam em representação dos Estados respectivos, os 28 delegados das duas referidas categorias profissionais agem como representantes do conjunto de delegados da respectiva categoria com assento na Conferência Geral.

O Conselho realiza normalmente três sessões em cada ano.

2.2. Atribuições do Conselho

O Conselho orienta superiormente a actividade da Organização. Não funcionando em permanência, age através do *Director-Geral do Bureau International do Trabalho*, que lhe cabe nomear e que exerce as suas funções sob a autoridade do Conselho e na conformidade das *instruções* que este lhe transmite (cfi: art. 8º e *infra* nº 27).

É o conselho de Administração que estabelece a ordem do dia das sessões anuais da Conferência Geral e que deverá, depois, dar seguimento ao que por esta tiver sido deliberado.

3. A Repartição (“Bureau”) Internacional do Trabalho (BIT)

3.1. Natureza deste órgão

É um órgão permanente previsto nos *artigos 8º a 10º da Constituição da OIT*. Essencialmente, funciona como Secretariado da Organização (em virtude do carácter não permanente do Conselho de Administração); incumbe-lhe também, para além dessa *função burocrática*, significativos *poderes de execução*.

3.2. O Director-Geral do BIT

O “Bureau” é chefiado por um Director-Geral designado, como vimos, pelo Conselho de Administração e que perante este responde quer no tocante à utilização dos fundos da Organização (art. 15º, § 5º) quer no que respeita ao conjunto das tarefas a seu cargo.

A figura do Director-Geral avulta no sistema institucional da OIT.

Eleito por 5 anos, é assistido por dois *directores-gerais adjuntos* e oito *subdirectores-gerais*. São, uns e outros, personalidades que gozam do estatuto de funcionários internacionais cuja *competência* específica é condição da sua nomeação e cuja *independência* no exercício das suas funções os Estados-membros estão obrigados a respeitar, não procurando influenciá-los de modo algum no desempenho das respectivas atribuições.

3.3. Atribuições do BIT

Incumbe-lhe, designadamente, preparar as reuniões da Conferência Geral (na qual o Director-Geral do BIT funciona como Secretário-Geral) e dar seguimento às suas orientações, sob a direcção do Conselho de Administração (*cfr: supra n° 23*).

Também ao Director-Geral (pessoalmente ou através de um dos seus Directores-Gerais Adjuntos ou Subdirectores-Gerais) cumpre secretariar o conselho de Administração (*cfr: art. 8º, § 2º da Constituição da OIT*).

O BIT surge, pois, como o coração e motor da acção da OIT: assegura o funcionamento dos respectivos serviços técnicos e burocráticos, que dele directamente dependem, e mantém *delegações permanentes* por todo o mundo – o que, permitindo uma certa descentralização de determinadas actividades, lhe permite manifestar uma presença activa nos domínios em que exerce as suas funções.

III – OS ÓRGÃOS SUBSIDIÁRIOS DA OIT

Tendo em vista facilitar o pleno cumprimento da missão da OIT, foram instituídos *órgãos subsidiários* e, designadamente, *órgãos de controlo* e um *órgão jurisdicional* particularmente relevante.

1. Órgãos de controlo

Os órgãos de controlo interno estão previstos no *art. 7º bis da Constituição da OIT*. Mas os órgãos de controlo que aqui merecem especial exame são aqueles que se ocupam do controlo da *observância das normas internacionais do trabalho*. Far-lhe-emos a referência adequada a propósito dos *procedimentos de controlo* (*infra III-C*).

2. O Tribunal Administrativo da OIT

2.1. A criação do Tribunal

O Tribunal Administrativo não havia sido instituído pela Constituição da OIT.

Sucedeu, porém, que em 20 de Setembro de 1927 a Assembleia Geral da SDN criou um Tribunal Administrativo desta Organização, ao qual poderiam também ter acesso, para defesa dos seus direitos, os funcionários da Repartição Internacional do Trabalho.

O Tribunal poderia pura e simplesmente ter acabado com a extinção da SDN, ou transitado para a esfera da ONU. Mas, na última reunião da Assembleia Geral da SDN, que teve lugar em 18 de Abril de 1946, foi resolvido manter o Tribunal, ligando-o à estrutura da OIT como Tribunal Administrativo da OIT, para ficar na dependência da respectiva Conferência Geral do Trabalho.

Mais tarde, a ONU preferiu instituir um Tribunal Administrativo próprio, que viria a ser criado pela sua Assembleia Geral em 1949³.

³ Este Tribunal Administrativo da ONU exerce também a sua jurisdição no âmbito de certas OI subsidiárias da ONU como sejam, por exemplo, a OACI e a OMCI.

2.2. Composição e funcionamento

O Tribunal Administrativo da OIT é composto por três juízes efectivos e três suplentes, de diferente nacionalidade, nomeados pela Conferência Geral do Trabalho por um período de três anos.

Na realidade, o Tribunal, embora incluído no sistema institucional da OIT, não é privativo desta Organização, dado que por força do respectivo Estatuto está aberto a qualquer organização internacional, de carácter interestatal, que reconheça a sua competência. Nesta conformidade, além de diversas *Instituições Especializadas das NU* (FAO, OMM, UIT, UNESCO...) também outras OI (inclusivé algumas organizações regionais) aceitaram a jurisdição do Tribunal Administrativo da OIT.

O Tribunal tem uma sessão ordinária anual e, eventualmente, sessões extraordinárias. É competente para anular medidas adoptadas relativamente aos recorrentes, funcionários das OI sujeitas à sua jurisdição, e bem assim para lhes atribuir, sendo caso disso, uma indemnização pelos prejuízos sofridos.

A decisão proferida é definitiva para o funcionário recorrente; mas por força do *art. XII do Estatuto do Tribunal*, não o é para a OI parte no litígio, que pode dirigir-se ao Tribunal Internacional de Justiça a solicitar um *parecer* sobre a validade da decisão proferida pelo Tribunal Administrativo.

III ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIA DA OIT

A OIT exerce um papel operacional de grande relevância prática que se traduz numa *estreita cooperação* com os Estados-membros, aos quais presta adequada assistência técnica – em particular no tocante à correcta aplicação das regulamentações internacionais em matéria de trabalho (A). Cabe-lhe, por outro lado, exercer a *competência normativa* relativamente à adopção de regras a observar no domínio laboral, o que implica a consideração de dificeis, complexas e relevantes questões de índole económica e de carácter social (B); cumpre-lhe, finalmente, proceder ao *controlo da aplicação das normas* adoptadas no seu seio (C).

A – A COOPERAÇÃO COM OS ESTADOS-MEMBROS

1. O papel operacional da OIT

1.1. A logística utilizada

A OIT contribui, nos mais diversos domínios e em todos os continentes,

para o desenvolvimento social dos Estados-membros – cooperando mesmo com os poucos que não são seus membros.

Este vasto esforço de cooperação é assegurado por cerca de 2.500 funcionários afectos a tarefas no exterior da sede (fixada em Genebra, Suíça) e por centenas de peritos que trabalham como agentes temporários em missões de duração limitada.

O enquadramento e utilização desses efectivos é feito através de *Bureaux* regionais da Organização, instalados por todo o mundo em locais estratégicamente seleccionados (Adis-Abéba – na Etiópia, Bagdad – no Iraque, Beirute – no Líbano, Istambul – na Turquia – isto para referir apenas uma região do globo).

Também em todas as capitais dos Estados-membros foram criados serviços de informação.

1.2. As actividades desenvolvidas

A actividade fundamental que a OIT desenvolve no exterior consiste na implementação de *programas de formação de quadros* e de *mão de obra local* tendo em vista não só preparar pessoal competente para exercer uma actividade profissional específica como também – e sobretudo – para formar formadores.

Avultam, entre estas actividades, as de *alcance geral* – ou seja, as que “*respeitam à protecção do meio de trabalho e do ambiente*” a fim de “*melhorar não somente as condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores, mas também o meio natural, mediante a luta contra a poluição... e a prevenção das diversas formas de catástrofes industriais*”⁴.

Algumas acções realizadas pela OIT são financiadas pelo orçamento da Organização; outras beneficiam, designadamente, de contribuições dos Estados industrializados.

Também no domínio da *cooperação técnica* a acção da OIT se tem manifestado em todos os continentes e regiões. Esta cooperação, durante muito tempo orientada para os países do Terceiro-Mundo, incidiu nos últimos anos da década de 80 e primeiros da década de 90 nos países da Europa do Leste.

Diversas actividades da OIT são realizadas em cooperação com outras organizações da constelação das NU e nomeadamente a FAO, o PNUD, e a UNESCO – e bem assim com organizações de carácter regional com destaque para as Comunidades Europeias⁵.

2. Os instrumentos de cooperação

Tendo em vista as suas actividades de formação de pessoal qualificado, a OIT criou dois órgãos subsidiários em que se apoia no cumprimento da sua missão neste particular domínio:

⁴ Cfr. Relatório do Director-Geral da OIT sobre as actividades da OIT em 1990.

⁵ O apreço que a acção da OIT merece é atestado pela atribuição, em 1969, do Prémio Nobel da Paz.

- O *Centro Internacional de Aperfeiçoamento Técnico e Profissional*, sediado em Turim (Itália) e habilitado a receber estagiários; e
- O *Instituto Internacional de Estudos Sociais*, sediado em Geneve (Suiça), que tem por missão proceder a trabalhos de investigação, organizar cursos, seminários e ciclos de estudos quer na sua sede quer noutras locais.

A obra de cooperação técnica realizada pela OIT tem contribuído significativamente para a melhoria do nível de vida e das condições de trabalho daqueles que são os primeiros destinatários e beneficiários do seu esforço – os trabalhadores por conta de outrém. Essa cooperação tem-se manifestado antes de mais através dos chamados “*Conselheiros Regionais sobre normas internacionais*” no tocante à aplicação efectiva das *Convenções e Recomendações* – isto é, das normas internacionais sobre matéria laboral emanadas da OIT e de que vamos tratar de seguida.

B – A COMPETÊNCIA NORMATIVA DA OIT

Vamos examinar, antes de mais, o *processo de adopção de normas internacionais* (I) e, seguidamente, o *produto da actividade normativa* a cargo da OIT (II).

I – O PROCESSO DE ADOPÇÃO DAS NORMAS

O processo de produção normativa no quadro da OIT é assaz longo e complexo – garantindo no entanto um estudo aprofundado dos problemas a enfrentar e das soluções que comportam.

No processo intervém o *Conselho de Administração*, o *BIT* e a *Conferência Geral do Trabalho* – e todas estas intervenções são da maior relevância.

Vejamos.

1. O papel do Conselho de Administração

O Conselho de Administração desempenha o papel de órgão motor da engrenagem de produção normativa: agindo por sua própria iniciativa ou por iniciativa de um Estado-membro, de um organismo profissional, de uma organização internacional ou da Conferência Geral da OIT, cumpre-lhe examinar as questões a inscrever na ordem do dia da Conferência Geral.

Como vimos (*supra n° 23*) é ao Conselho de Administração que cabe estabelecer a ordem do dia das sessões anuais da Conferência Geral. Consequentemente, o Conselho ocupa uma posição central, incontornável, no processo de decisão da OIT, como intermediário forçado que é entre as propostas que por ele passam e o órgão plenário deliberativo a quem cabe adoptar as *convenções* ou *regulamentações* da OIT.

2. O papel do BIT

Mas o Conselho de Administração não pode dispensar o apoio qualificado do órgão técnico que é o BIT. Por isso, as propostas recebidas e examinadas pelo Conselho são transmitidas ao BIT que é incumbido de elaborar sobre elas um relatório aprofundado que aborda, nomeadamente, o estado do direito e da prática relativos à matéria em apreço.

Sobre as questões estudadas, o BIT solicita a todos os Estados-membros respostas a questionários que lhes dirige; e, tendo em conta as respostas recebidas, elabora um projecto que deverá servir de base aos trabalhos da Conferência Geral.

3. O papel da Conferência Geral

Chamada a pronunciar-se sobre o projecto que lhe é submetido pelo BIT, a Conferência Geral vai abordá-lo faseadamente, de forma que são necessárias pelo menos duas sessões anuais para chegar a uma conclusão final:

- Antes de mais, o projecto elaborado pelo BIT é discutido pela Conferência Geral, que a partir dele elabora um ante-projecto de normas a adoptar;
- Este ante-projecto é submetido à apreciação dos Estados-membros, cujas observações são tomadas em conta pelo BIT com vista à elaboração de um novo texto;
- Na sessão anual seguinte, o novo projecto é apreciado pela Conferência Geral que adoptará o acto correspondente – se assim o deliberar por maioria de dois terços dos delegados presentes [sem distinção entre delegados governamentais e delegados das categorias sócio-económicas representadas na Conferência (patrões e trabalhadores)];
- O acto correspondente ao projecto pode apresentar-se sob a forma de *convenção* ou de uma *recomendação*.

II – CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT

Não é indiferente a denominação do acto adoptado pela Conferência Geral. A escolha a que procede é de grande relevância porque a natureza e os efeitos jurídicos das convenções e das recomendações não são idênticos.

1. As convenções internacionais do trabalho

São actos extremamente originais quer pela sua natureza jurídica e modo de adopção quer pelos particularismos da sua entrada em vigor e do controlo da sua aplicação.

1.1. A natureza jurídica das convenções

As convenções são tratados internacionais.

É certo que os Estados não intervêm, como tais, na sua elaboração – já que

as convenções são adoptadas no âmbito da Conferência Geral da OIT, isto é, de um órgão de composição tripartida em que os Estados-membros dispõem apenas de metade dos votos (*cfr. supra II-B.II-1.1.*); pelo que pode suceder que, aprovada por dois terços dos delegados presentes na Conferência, uma convenção seja adoptada com o voto desfavorável da maioria dos Estados representados.

Mas para que uma convenção adquira força obrigatória num dado Estado-membro exige-se que ela seja *ratificada*, como acontece com a generalidade das convenções internacionais.

Uma vez ratificada, a sorte da convenção não está dependente do vínculo que liga um Estado à OIT: a *retirada* da Organização não dispensa o Estado que se retira da observância da convenção. E também a *denúncia* da convenção só pode ocorrer nas condições que a própria convenção o haja previsto.

As convenções da OIT apresentam ainda, em relação à generalidade das convenções internacionais, um relevante traço distintivo: um Estado não é, evidentemente, obrigado a ratificar uma convenção adoptada pela Conferência Geral; mas, por força do art. 19º, § 5º, da *Constituição da OIT* as autoridades governamentais não podem ignorá-la, visto que estão obrigadas:

- a submetê-la para *ratificação* (aprovação) ao órgão nacional competente (no caso português, em razão da matéria de que se trate, o próprio governo ou a Assembleia da República); e
- na *hipótese da ratificação da convenção ser obtida*, a comunicá-la ao Director-Geral do BIT que assim funciona como depositário dessas comunicações de ratificação;
- e a apresentar-lhe um relatório sobre as medidas de aplicação da convenção ratificada, que hajam sido adoptadas (*cfr. o art. 22º da Constituição da OIT*);
- no caso de *não ratificação*, as autoridades nacionais competentes estão obrigadas a transmitir ao Director-Geral do BIT um relatório em que exponham as dificuldades que determinaram o atraso ou impediram a ratificação da convenção; e a relatarem ao Director-Geral, periodicamente, sobre o estado da legislação e sobre a prática nacional relativamente à matéria que é objecto da convenção;
- De igual modo as autoridades governamentais devem transmitir cópia desses relatórios às organizações sócio-profissionais (centrais patronais e centrais sindicais) – o que robustece o sistema de controlo confiado à OIT na medida em que esta poderá dispor das observações que sobre tais relatórios essas organizações queiram transmitir-lhe.

Isto é: a adopção pela Conferência Geral da OIT de uma convenção internacional do trabalho não implica para os Estados-membros uma *obrigação de*

resultado traduzida na ratificação e aplicação da convenção; mas implica claras e iniludíveis *obrigações de comportamento*.

1.2. O processo de revisão das convenções

Uma convenção internacional do trabalho pode, naturalmente, perder actualidade por se haverem modificado, ao longo dos anos, as circunstâncias em que a sua adopção haja ocorrido – impondo-se por isso proceder à sua adaptação às condições dos novos tempos.

A Constituição da OIT previu o processo de revisão que obedece à tramitação, já examinada, da adopção das convenções – com o particularismo de que a convenção revista continua paralelamente em vigor, só deixando de ser aplicável aos Estados que ratifiquem a nova convenção à medida que tais ratificações ocorram.

É claro que a convenção antiga deixa de estar aberta à ratificação dos Estados que a não tenham ratificado antes da adopção da nova convenção.

2. As recomendações

As *recomendações* são adoptadas pela Conferência Geral segundo os trâmites previstos para as *convenções*. Têm, porém, *natureza jurídica muito diferente* das convenções, embora delas resultem para os Estados-membros obrigações cujo cumprimento está sujeito ao *controlo da Organização*.

2.1. A natureza jurídica das recomendações

Não obstante o processo de adopção a que obedecem – idêntico ao previsto para as convenções – não são assimiláveis a acordos internacionais; não estão, por isso, sujeitas a ratificação pelos Estados-membros; e, tal como a sua denominação indica, são actos desprovidos de efeito obrigatório, cuja finalidade é, antes, a de fornecer orientações que os Estados devem observar na condução da sua acção na ordem interna e, nomeadamente, na adopção de legislação que se pretende seja conforme às concepções perfilhadas no seio da Organização (*cfr. art. 19º, § 6º, da Constituição da OIT*).

As recomendações surgem, frequentemente, a antecipar futuras convenções – isto é, num momento ou em circunstâncias em que a convenção (obrigatória) não é ainda considerada possível ou oportuna.

Mas, desprovida embora de natureza obrigatória, a *recomendação* implica para os Estados determinadas obrigações, designadamente:

- de a submeter, no prazo de uma ano – ou, o mais tardar, de 18 meses – às autoridades nacionais competentes tendo em vista a adopção, por estas, de eventuais medidas internas de aplicação da recomendação;
- de comunicar ao Director-Geral do BIT as diligências feitas e o seguimento que tiveram;



- de periodicamente relatar ao Director-Geral, em datas determinadas, o estado da legislação nacional sobre a matéria que é objecto da recomendação.

Note-se – para sublinhar melhor a diferença entre a *convenção* e a *recomendação* – que enquanto aquela é instrumento da *uniformização do direito sócio-laboral* nos Estados que a ratifiquem e que assim ficam sujeitos às disposições comuns constantes da convenção, a *recomendação* surge como instrumento da *aproximação das legislações* dos Estados que aceitem dar-lhe seguimento, implementando-a mais ou menos fielmente na ordem jurídica interna. Poderíamos dizer que a recomendação é um acto que pela sua natureza faz lembrar as directivas comunitárias (*cfr. o art. 249º do Tratado CE*); com a diferença que a recomendação da OIT, não obrigando quanto à forma e aos meios de a implementar ou transpor para o ordenamento nacional, não obriga sequer quanto ao resultado a alcançar: atingi-lo ou não, atingi-lo em maior ou menor grau ou pura e simplesmente recusá-lo, depende da vontade soberana de um Estado que se não vê confrontado – seja qual for a posição que haja assumido na Conferência Geral da OIT – com um acto de carácter vinculativo.

2.2. O processo de controlo da aplicação das recomendações

A OIT estabeleceu um procedimento de controlo do comportamento dos Estados em face das *recomendações* por ela aprovadas, semelhante ao previsto para as *convenções* (*cfr. infra III-C*).

3. Outros actos adoptados pela Conferência Geral

Além das *convenções* e *recomendações*, a Conferência Geral pode ainda adoptar, para responder a questões suscitadas no seu seio e que justifiquem a sua intervenção, actos de diferente designação e natureza, melhor adaptados aos problemas que se propõem enfrentar e que podem não justificar – ou não justificar ainda, por não estarem suficientemente amadurecidos – a aprovação de uma convenção ou, mesmo, de uma recomendação.

Deparamos, assim, com actos denominados “*declarações*” ou “*resoluções*”.

Trata-se de actos de alcance pouco preciso, em que a Organização se pronuncia sobre questões complexas que ainda não surgem suficientemente amadurecidas para poderem ser objecto de um acto normativo constringente.

C – OS PROCEDIMENTOS DE CONTROLO DA OBSERVÂNCIA DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRATADO

Uma das actividades fundamentais da OIT, a par do seu papel de legislador internacional no domínio do trabalho, é a relativa à *aplicação das normas por ela adoptadas* (I) e, em particular, das *convenções ratificadas* (II). Um domí-

nio particular da acção fiscalizadora exercida pela OIT respeita ao controlo do *exercício da liberdade sindical* (III).

I – O CONTROLO DO COMPORTAMENTO DOS ESTADOS

Este controlo é feito, antes de mais, através do exame dos relatórios fornecidos pelos Estados-membros da OIT. Mas em virtude da impossibilidade em que a Conferência Geral e mesmo o Conselho de Administração se acham, dada a sua natureza de órgãos não permanentes da Organização responsáveis pelo controlo, de se ocuparem de tal exame, foram instituídos para o efeito órgãos auxiliares e, designadamente, a *Comissão de Peritos* e a *Comissão da Aplicação das Convenções e Recomendações*.

1. A Comissão de Peritos

1.1. Composição da Comissão

Trata-se de um órgão de natureza quase-jurisdicional que foi criado em 1926, com carácter de permanência.

A Comissão é composta por 19 membros nomeados pelo Conselho de Administração, sob proposta do Director-Geral do BIT, por um período de 3 anos renovável uma ou mais vezes.

Os membros da Comissão são personalidades de nacionalidade diferente, oriundas da administração pública, ou dos meios jurídico e universitário dos Estados-membros, escolhidas em razão da sua particular competência e independência em face dos governos – qualidades pessoais que se procura assegurar através do processo de nomeação dessas personalidades e das condições em que exercem a sua missão.

Esta missão consiste em estudar os relatórios nacionais dirigidos à OIT, tendo em vista proceder a uma avaliação prévia da correspondência entre as normas adoptadas pela Conferência Geral e a acção que, em face delas, foi desenvolvida pelos Estados.

1.2. Missão da Comissão

A Comissão tem mais precisamente por missão examinar, para apuramento da forma porque os Estados cumprem as suas obrigações:

- as condições em que as convenções estão a ser cumpridas pelos Estados que as ratificaram;
- se, não tendo sido ratificadas, tais convenções foram submetidas pelas autoridades governamentais ao órgão nacional competente para as ratificar;
- quais as razões, expostas pelos Estados, que obstaram à submissão das convenções ao processo de ratificação ou, no caso de essa ratificação ter sido proposta, que obstavam à sua efectivação;



- qual o seguimento ulterior dispensado às convenções não ratificadas e às recomendações.

No fim de contas, procura-se apurar se os actos normativos adoptados no seio da OIT foram objecto de adequada atenção por parte dos Estados-membros – isto é, se estes acataram ou não as obrigações de comportamento que sobre eles impendem.

1.3. Procedimento de exame dos relatórios nacionais

Tal procedimento passa por diversas fases:

- Antes de mais, os Serviços do BIT preparam *dossiers*, destinados a informar os peritos, sobre o relatório ou relatórios emanados de uma dado Estado-membro e, bem assim, sobre o estado da respectiva legislação relativamente à matéria que é objecto de uma dada convenção;
- Os membros da Comissão de Peritos analisam esse *dossier* e sobre ele exprimem a sua opinião por forma a habilitar a Comissão Tripartida de Peritos a estabelecer, em termos jurídicos e técnicos, um relatório que vai ter uma dupla finalidade: por um lado, tal relatório será submetido à Conferência Geral e dele se servirá a Comissão Tripartida de que trataremos adiante; por outro, o relatório servirá para, em face do seu conteúdo e das conclusões que a Comissão de Peritos entender dever extrair dele, justificar a atitude ulterior desta Comissão, que pode traduzir-se:
 - a) na verificação, pura e simples, de que a aplicação das normas é satisfatória ou que foi dado seguimento às convenções ou recomendações na conformidade das obrigações que a este propósito impendem sobre os Estados-membros; ou
 - b) na decisão de formular um “*pedido directo*” ao governo em causa no sentido de que este, no seu relatório seguinte, forneça as informações que a Comissão de Peritos julgue necessárias para se poder pronunciar; ou
 - c) na decisão de dirigir ao governo em causa “*observações*” quando a Comissão verificar que a legislação nacional não é conforme às normas internacionais ou quando esse governo tenha omitido a apresentação do respectivo relatório ou de responder ao “*pedido directo*” referido em b). Estas “*observações*” serão ulteriormente tornadas públicas; ou ainda,
 - d) na solicitação de “*contactos directos*” entre o Director-Geral do BIT e o governo do Estado em causa, tendo em vista a resolução de dificuldades específicas que hajam sido verificadas ou, em termos mais amplos, a adaptação da legislação nacional às normas internacionais.

2. A Comissão Tripartida

Trata-se de um órgão subsidiário que emana da Conferência Geral e funciona paralelamente a este órgão plenário, durante as respectivas sessões.

Cumpre à *Comissão Tripartida* examinar as situações detectadas no relatório da Comissão de Peritos, que esta não haja podido resolver da forma anteriormente indicada.

Os Estados-membros postos em causa no relatório da Comissão de Peritos podem ser solicitados a explicar-se, tendo em vista sanar as dificuldades verificadas. Se tal não for conseguido, o caso pode transitar para o nível da Conferência Geral, mediante relatórios da Comissão Tripartida que chamará a atenção do órgão plenário para o problema suscitado e que no seu âmbito não foi possível solucionar.

O papel fundamental da *Comissão Tripartida* é, pois, o de apreciando o relatório da Comissão de Peritos assinalar o menosprezo das normas internacionais imputado a este ou àquele Estado-membro e de, através da publicidade dada à situação de incumprimento, exercer uma forma de pressão política sobre os Estados transgressores⁶.

II – O SISTEMA DE RECURSOS NO CASO DE NÃO APLICAÇÃO DE CONVENÇÕES RATIFICADAS

No caso particular de inobservância por um Estado de uma convenção que tenha sido objecto de ratificação, a *Constituição da OIT* prevê outras modalidades de controlo que se traduzem na possibilidade de acesso dos interessados institucionais a certas vias de recurso.

Estes interessados, habilitados a denunciar o incumprimento de um Estado, são:

- organismos profissionais;
- qualquer Estado-membro da OIT;
- o Conselho de Administração da OIT.

As vias de recurso, que sobre certos aspectos apresentam analogia com um recurso contencioso em que o Conselho de Administração da OIT desempenha um papel quase jurisdicional, são as *reclamações* e as *queixas*.

1. As reclamações

Por força do art. 24º da *Constituição da OIT* somente uma organização profissional de trabalhadores ou associação patronal, ainda que não seja conside-

⁶ As estatísticas revelam que, não obstante a OIT estar privada de um poder de coacção, o sistema de controlo descrito se tem revelado eficaz em 60% dos casos.

rada como a mais representativa (portanto um sujeito de direito interno) pode apresentar uma *reclamação* dirigida ao BIT contra qualquer Estado-membro, acusando-o de não ter assegurado de forma satisfatória a aplicação de uma convenção por ele ratificada.

Inicia-se assim um processo cuja tramitação obedece a um Regulamento minucioso elaborado já em 1932 pelo Conselho de Administração.

1.1. Admissibilidade de reclamação

A admissibilidade da reclamação supõe a legitimidade do reclamante, aferida em face do indicado *art. 24º da Constituição da OIT*; e supõe igualmente que duas condições de fundo se mostrem preenchidas:

- a reclamação deve ter por objecto a imputação ao Estado-membro em causa da falta de aplicação de uma dada convenção da OIT;
- o incumprimento denunciado supõe que esse Estado tenha ratificado a convenção, pois só neste caso esta o vincula e é, portanto, legítimo falar em incumprimento.

1.2. A tramitação da reclamação

O Conselho de Administração da OIT, uma vez recebida a reclamação que lhe é dirigida, designa no seu seio um Comité incumbido de instruir o processo e de lhe apresentar um relatório.

Este Comité (tripartido – isto é, constituído por representantes de Estados, das organizações de trabalhadores e das associações patronais), não incluirá nenhum membro nacional do Estado que é visado pela reclamação nem nenhum membro que seja delegado do organismo nacional de que a reclamação emana.

O Comité deverá, antes de mais, verificar se a reclamação é *admissível*, isto é, se satisfaz as condições acima mencionadas. Se entende que nada obsta a que seja recebida, convidará o Estado visado a produzir uma *declaração* sobre a reclamação apresentada, indicando-lhe prazo para isso. Se for apresentada uma *declaração* julgada satisfatória, o processo termina. Se nenhuma *declaração* for produzida ou se, apresentada, for considerada insatisfatória, o Conselho de Administração no seu conjunto passa a ocupar-se do caso, sendo o Estado visado advertido de que pode designar um delegado para participar, sem direito de voto, na discussão.

Sempre que o Conselho de Administração considerar a reclamação fundada, esta é publicada no *Boletim Oficial do BIT* acompanhada da resposta (*declaração*) do Estado em causa.

Mas o Conselho de Administração pode ir mais longe e, com base na reclamação apresentada, dar início ao processo de *queixa*⁷.

⁷ Estas reclamações são raras. A primeira ocorreu em 1927 (União dos Marinheiros Japoneses contra o Japão) e, entre esta e a última que foi apresentada, não houve mais do que dúzia e meia.

2. As queixas

O processo de queixa está previsto nos artigos 26º e 34º da Constituição da OIT.

2.1. Legitimidade para deduzir a queixa

Ao contrário do que sucede com as *reclamações*, o direito de apresentar queixa é exclusivo de sujeitos de direito internacional, que podem ser:

- Um Estado-membro, agindo contra outro Estado-membro – sob condição de que ambos tenham ratificado a convenção de cujo menospresó este último é acusado;
- O Conselho de Administração da OIT, agindo por sua própria iniciativa [nomeadamente após ter julgado fundada uma reclamação (*supra nº 65*)], ou após ter sido solicitado a agir por um delegado à Conferência Geral.

2.2. A tramitação da queixa

Instaurada a *queixa*, o Conselho de Administração pode:

- Transmitir a queixa ao Estado visado a fim de que o respectivo governo tenha ensejo de fazer sobre ela uma *declaração* que julgue apropriada;
- Constituir uma *Comissão de Inquérito* incumbida de elaborar um relatório sobre a pertinência da acusação e recomendar medidas adequadas.

Note-se que os membros da Comissão podem ser personalidades exteriores à OIT. Assim, no processo baseado em queixa do Gana contra Portugal, fundado na inobservância da Convenção nº 105 relativa à abolição do trabalho forçado, a Comissão de Inquérito incluía um diplomata suíço, um juiz senegalês e um antigo juiz do Tribunal Internacional de Justiça, de nacionalidade uruguaiã.

Compete à Comissão de Inquérito apurar os factos (para o que dispõe de poderes muito amplos – designadamente o de proceder a verificações *in loco* como sucedeu no já referido caso que opôs o Gana a Portugal), ouvir as partes e inquirir testemunhas.

2.3. Apreciação da queixa e as suas implicações

No termo da sua indagação, a Comissão de Inquérito publica, através do Director-Geral do BIT, o seu *relatório* perante o qual o Estado ou Estados em causa podem tomar uma de duas atitudes: ou de se conformar com as conclusões e recomendações da Comissão; ou de declarar que se lhes opõem e, neste caso, declarar se pretendem submeter o caso ao Tribunal Internacional de Justiça.

Na ausência de qualquer desses comportamentos e, portanto, de falta de acatamento das conclusões da Comissão, o Conselho de Administração da OIT pode “recomendar à Conferência a adopção de medidas que lhe pareçam oportunas para assegurar a execução das recomendações da Comissão”.

Os processos de queixa não abundam, mas não se pode dizer que sejam raros (cerca de duas dúzias, até agora). Entre os casos registados há três em que Portugal se viu envolvido e que conduziram à constituição da Comissão de Inquérito:

- a já referida queixa do Gana contra Portugal, em 1961;
- a queixa de Portugal contra a Libéria (1961) fundada na inobservância da Convenção nº 29 sobre trabalhos forçados;
- a queixa da CGTP (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses) contra Portugal em 1983.

III – O PROCESSO DE CONTROLO EM MATÉRIA DE LIBERDADE SINDICAL

O preâmbulo da Constituição da OIT refere expressamente, entre os objectivos da Organização, o direito à *liberdade de associação sindical*.

Como a Conferência Geral havia adoptado, em 1948, a *Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical*, em 1950 foi adoptado um processo destinado a controlar a sua observância – processo esse mais amplo que os relativos à reclamação e à queixa, a que aludimos.

As queixas, em matéria relativa à liberdade sindical, apresentam uma originalidade que convém sublinhar:

- Por um lado podem ser dirigidas contra *Estados não membros* da OIT. Neste caso devem ser apresentadas ao Conselho Económico e Social da ONU que as transmitirá ao Conselho de Administração da OIT.
- Podem, também, ser dirigidas contra qualquer Estado-membro, mesmo que este não seja parte na convenção sobre liberdade sindical cuja falta de aplicação é denunciada.
- O mecanismo instituído comportou a criação pelo Conselho de dois órgãos – a *Comissão de Investigação e de Conciliação* e o *Comité de Liberdade Sindical*.

1. O Comité de Liberdade Sindical

Este órgão é uma emanção do Conselho de Administração e, por consequente, um órgão de constituição tripartida.

É composto por nove membros escolhidos pelo Conselho de Administração no seu seio – três por cada grupo de delegados (dos governos nacionais, dos trabalhadores e dos patrões), sob a presidência de uma destacada personalidade de indiscutível autoridade e prestígio internacional.

Incumbe ao Comité proceder à instrução preliminar do processo, com base na queixa apresentada e na resposta do governo visado.

O Comité está porém habilitado a realizar inquéritos *in loco*, a ouvir as

partes, a solicitar-lhes elementos de informação ou documentos adicionais.

Este inquérito dito *preliminar* revelou-se muito útil e eficaz, porque o Comité encerra-o mediante uma decisão:

- que ponha termo ao processo com fundamento na *inadmissibilidade da queixa* (em razão da insuficiência da sua fundamentação ou do seu carácter político);
- que declare a *queixa admissível e fundada*, propondo sugestões que a OIT deverá fazer ao Governo acusado; ou
- que recomende ao Conselho de Administração que transmita o caso à Comissão de Investigação e Conciliação.

O Comité acabou por se converter num órgão de carácter quase jurisdicional – dada a forma por que conduz o processo de inquérito e formula a sua decisão. Tem desenvolvido uma enorme actividade, intervindo em centenas de casos e produzindo assim uma abundante e prestigiada jurisprudência sobre a matéria de que se ocupa.

2. A Comissão de Investigação e de Conciliação

Esta comissão é composta por dez personalidades escolhidas pelo Conselho de Administração em razão da sua independência e competência. Funciona em regra por secções de 3 ou 5 dos seus membros.

Como vimos, o *Comité de Liberdade Sindical* pode propor ao Conselho de Administração que confie um caso a esta Comissão – que passa portanto a ocupar-se dele por decisão do Conselho tomada sempre, convém sublinhá-lo, mediante prévio acordo do governo interessado. Na falta de acordo, a recomendação daquele Comité não poderá ter seguimento (e, na prática, poucas vezes tem).

Quando intervenha, a Comissão encerra o processo com um relatório transmitido ao Conselho de Administração e às partes (entidades queixosas e Estado visado pela queixa) e destinado a publicação.

O relatório não culmina, porém, em conclusões obrigatórias.

Consequentemente, cabe às partes interessadas tirar dele as consequências pertinentes e encontrar, com base nelas, uma forma de “*resolver, por via de acordo, os problemas pendentes*”⁸.

3. O controlo da aplicação das convenções adoptadas fora do quadro da OIT

Os resultados positivos do controlo da aplicação das convenções da OIT, levado a cabo pelos seus bem estruturados e rodados órgãos, levou a que outras

⁸ Fórmula extraída do relatório da Comissão elaborado em 1965 no processo relativo ao respeito dos direitos sindicais no Japão.

organizações pusessem a cargo desta o controlo de convenções concluídas no seu seio e nas quais elas próprias prevêem a intervenção directa da Comissão de Peritos da OIT.

Assim, por exemplo:

- O *Código Europeu de Segurança Social*, adoptado pelo Conselho da Europa, prevê a cooperação entre este e a OIT, tendo em vista o controlo da sua aplicação. Para este efeito, os relatórios que os Estados-membros são obrigados a dirigir ao Conselho da Europa na conformidade desse *Código* são transmitidos pelo Secretário-Geral do Conselho ao BIT, que os submete a exame da Comissão de Peritos cujas conclusões são, depois, comunicadas ao Conselho da Europa;
- Também o *Pacto das NU relativo aos direitos económicos, sociais e culturais*, adoptado em 1966 pela Assembleia Geral da ONU, impõe aos Estados que o subscreveram a obrigação de apresentar relatórios sobre o seu cumprimento. Por força do art. 18º desse Pacto e de uma Resolução aprovada em 1976 (ano da entrada em vigor do Pacto) pelo Conselho Económico e Social, é a OIT que assegura o exame desses relatórios. Tais relatórios são submetidos à Comissão de Peritos cujas conclusões são incluídas no relatório que o conselho de Administração da OIT deve apresentar ao Conselho Económico e Social da ONU sobre os progressos registados na observância das disposições do Pacto relacionadas com a competência da OIT;
- De igual modo, outras Convenções prevêem a participação da OIT nos processos de controlo da respectiva aplicação, como é o caso da *Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação em Relação às Mulheres*, da *Carta Social Europeia* e bem assim da *Convenção Internacional sobre a Protecção dos Direitos dos Trabalhadores Migrantes e dos Membros da sua Família*, adoptada pela Assembleia Geral da ONU em Dezembro de 1990.

BIBLIOGRAFIA

- DREYFUS, S., *Droit des relations internationales*, Cujas, 4^a ed., pp. 286-305;
- GHEBALI, V. Y., *L'organisation internationale du travail*, Genève, Georg, 1987;
- GHEBALI, V. Y., *Un système de contrôle international: la mise en oeuvre des conventions internationales du travail*, RCADI, Vol. 123, 1968 – I, pp. 315-408;
- GHEBALI, V. Y., *Les méthodes de la protection internationale de la liberté syndicale*, RCADI, Vol. 144, 1975 – I, pp. 77-138;
- GHEBALI, V. Y., *Les Comissions d'enquête de l'OIT*, RGDI, 1987, n° 3, pp. 847-879;
- JOHNSON, G. A., *the International Labour Organisation*, London, 1970;
- LANDY, E. A., *The Effectiveness of International Supervision æ Thirty Years of ILO Experience*, London, 1966;
- MAHAIM, E., *L'organisation permanente du travail*, R. des C., Vol. 4 (1924), pp. 69-221;
- MAUPAIN, F., *La réforme de l'OIT*, AFDI, 1987, pp. 478-497;
- MATHIEU, J-L., *Les institutions spécialisées des Nations Unies*, Ed. Masson, 1977, pp. 248-262;
- McMAHON, J. F., *The legislative technique of ILO VII Interpretation*, BYB, 1965/1966, pp. 85-101;
- MONTCEAU, M., *L'organisation internationale du travail*, Col. "Que sais-je?", PU, 3^a ed.;
- SCELLE, G., *L'organisation internationale du travail et le BIT*, Paris, 1930;
- SULKOWSKI, J., *The competence of International Labour Organisation under the United Nations system*, AJIL, Vol. 45 (1951), pp. 286-313;
- VALTICOS, N., *L'organisation internationale du travail et les Droits de l'Homme en 1968*, Revue des Droits de l'Homme/Human Rights Journal, 1969, pp. 113-138;
- VALTICOS, N., *La Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale et le mécanisme de protection internationale des droits syndicaux*, AFDI, 1967, pp. 445-468;
- VALTICOS, N. e WOLF, F., *L'OIT et les Droits de L'Homme*, Revue des Droits de l'Homme, núm. esp., n° 4, Décembre, 1971;
- WOLF, F., *Le Tribunal Administratif de l'OIT (origine et évolution)*, Etudes et Documents du Conseil d'Etat, 1969, pp. 33-72;
- WOLF, F., *The problem of Universal Membership in the International Labour Organisation*, Oesterr. Z. Öff. Recht, Vol. 5 (1952), pp. 70-100;
- WOLF, F., *Un système de contrôle internationale: la mise en oeuvre des conventions internationales du travail*, R. des C., 1968 – I, Vol. 123, pp. 311-407;
- WOLF, F., *L'Organisation Internationale du Travail et l'évolution de la législation syndicale en Espagne*, Homenaje al Prof. Miaja de la Muela, Tomo II, Madrid, 1979, pp. 793-812;
- WOLF, F., *Aspects judiciaires de la protection internationale des Droits de l'Homme par l'OIT*, Rev. des Droits de l'Homme/Human Rights Journal, Vol. IV-4, pp. 773-838;
- WOLF, F., *L'organisation internationale du travail, sa composition et transformations étatiques*, *Communicationi e Studi*, Vol. 9 (1957), pp. 46-71;
- YIAMNOPOULIS, D., *La protection internationale de la liberté syndicale æ La commission d'investigation et de conciliation en matière du liberté syndicale de l'Organisation Internationale du Travail*, Paris, 1973.
- VER TAMBÉM no *Annuaire Français de Droit Internationale* a crónica anual intitulada "Jurisprudence du Tribunal Administratif de l'OIT".