

TRIBUNAIS ADMINISTRATIVOS INTERNACIONAIS

JOSÉ CRETELLA JÚNIOR*

JOSÉ CRETELLA NETO**

1. Introdução — 2. Do Tribunal Administrativo da Organização Internacional do Trabalho — TAOIT ao Tribunal Administrativo das Nações Unidas — TANU — 3. O Tribunal Administrativo do Banco Mundial — TABM — 4. O Tribunal Administrativo do Fundo Monetário Internacional — TAFMI.

1. Introdução

Tribunais administrativos internacionais são órgãos judicantes que fazem parte de organizações internacionais e que atuam *interna corporis*, competentes para apreciar e julgar litígios entre os funcionários e as instituições, acerca de direitos referentes a seus contratos de trabalho e a planos de previdência.

Segundo a clássica conceituação de Suzanne Bastid¹, “*les tribunaux administratifs internationaux sont des juridictions spéciales instituées par certaines organisations internationales pour trancher les litiges d’ordre juridique qui peuvent surgir entre elles et leurs fonctionnaires*”. Para a autora, essa criação é necessária para solucionar litígios que, de outro modo, não competiriam a qualquer órgão ou juiz.

Portanto, *ratione personae*, são competentes para conhecer de reclamações suscitadas unicamente por funcionários (ou ex-funcionários) de organizações internacionais, seus representantes legais ou descendentes. E, *ratione materiae*, apenas de questões relacionadas ao vínculo laboral (que pode ser *contratual* ou *estatutário*)

* Professor Titular de Direito Administrativo da Faculdade de Direito da USP.

** Doutor e Livre-Docente em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da USP.

1 Bastid, Suzanne. *Les Tribunaux Administratifs Internationaux et leur Jurisprudence*. Recueil des Cours de l’Academie de Droit International, da Haia, 1957. vol. II, tomo 92, pp. 343-617. à p. 347.

e as contribuições previdenciárias pagas aos fundos de pensão administrados pelas organizações.

Não se encontram tribunais administrativos em todas as organizações internacionais. Às vezes, a função jurisdicional é exercida por um órgão político, caso daquelas criadas por acordos sobre matérias-primas, por exemplo, em que essa competência é atribuída ao Conselho, que é o órgão plenário; outras vezes, funcionários de uma organização internacional na qual inexistente órgão jurisdicional dirigem-se a um tribunal administrativo de outra organização.

Os tribunais administrativos das organizações internacionais têm por finalidade satisfazer a necessidade de segurança jurídica de corpo funcional, que não podem dirigir-se à Corte Internacional de Justiça-CIJ — na qual apenas Estados podem ser partes em litígios, segundo o Artigo 34 do Estatuto — nem aos tribunais nacionais, já que se beneficiam do benefício da imunidade de jurisdição perante a justiça interna dos Estados².

Embora se possa tentar enquadrar a situação dos funcionários internacionais à dos funcionários públicos internos, deve-se entender que estão submetidos, com frequência, a condições de trabalho bastante mais severas: costumam ser deslocados de um país para outro, de cultura e idioma diversos de seus nacionais; enfrentam problemas de adaptação pessoal e de seus familiares; trabalham, muitas vezes, em países cujo governo é hostil às organizações internacionais e, muitas vezes, em seu país de origem, de regime ditatorial, que os persegue e/ou procura influenciar sua atividade profissional no seio da organização.

Essa independência dos funcionários internacionais foi muitas vezes enfatizada pela ONU à época do comunismo, pois alguns agentes foram presos em seus países de origem, visando intimidá-los, contrariando as convenções internacionais. Com efeito, uma decisão do Conselho Econômico e Social estabeleceu que³:

“International organizations ... cannot fully discharge their duties unless they can count on a completely independent civil service”.

O sistema jurídico, no interior do qual os litígios se desenrolam, é próprio de cada organização internacional, intimamente ligado ao Direito Internacional, mas que com este ramo não se confunde. As partes são, de um lado, uma *organização internacional* — sujeito de Direito Internacional, com capacidade postulatória bastante ampla em diversos foros internacionais, desde que a personalidade jurídica lhes foi reconhecida pela Corte Internacional de Justiça — CIJ — e, de outro, uma ou mais pessoas *físicas*, que litigam cada qual na qualidade de *funcionário público*

2 Dormoy, Daniel. *Droit des Organisations Internationales*, Paris, Dalloz, 1995, p. 69.

3 ACC/1880/Dec. 1-7. Dec. 1980, do *Administrative Committee on Coordination of the ECOSOC*. Vide, também, UN Staff Bulletin SCB/531, d 23.01.1980, casos da Polônia (Aicja Wesolowska), Afeganistão, Etiópia, Chite e Argentina.

internacional. Em suma, como afirma Nguyen Quoc Dinh, “*les ‘juridictions administrativos’ ont ici une compétence strictement limitée au contentieux de la fonction publique internationale*”.

Ao desempenhar suas funções, as organizações internacionais contam com um quadro amplo de funcionários, em geral técnicos e/ou com perfil de diplomatas, altamente qualificados, e é natural que surjam controvérsias em torno de questões tais como condições de trabalho e assuntos de natureza previdenciária.

A definição atual de *agente internacional* resulta de construção pretoriana. Com efeito, a Corte Internacional de Justiça, no caso *Reparação de Danos sofridos ao Serviço das Nações Unidas*, estatuiu que se enquadra nessa categoria “*quiconque, fonctionnaire remuneré ou non, employé à titre permanent ou non, a été chargé par un organe de l’organisation à exercer, ou d’aider à exercer, l’une des fonctions de celle-ci, bref, toute personne par qui l’organisation agit*”⁴.

Essa noção bastante ampla da “função pública internacional” abriga, na realidade, uma grande diversidade de estatutos e regimes jurídicos, criados a partir dessa decisão da CIJ. Em regra, distinguem-se funcionários internacionais propriamente ditos de outros agentes, sendo o critério que os diferencia o dá estabilidade no cargo⁵. Especialistas contratados para determinada missão ou tarefa, por tempo determinado, enquanto atuam sob contrato de trabalho ou de prestação de serviços temporários, gozam das mesmas prerrogativas e imunidades que os funcionários internacionais *stricto sensu*, mas apenas durante o período do trabalho. Podem, tanto quanto os funcionários estáveis, apresentar reclamações perante o tribunal administrativo competente, caso surja litígio sobre o contrato ou sobre benefícios recebidos.

A atual Carta da ONU estabelece a independência de seus agentes, na esteira da tradição da Sociedade das Nações, instaurado a partir da “*fonction publique*” francesa e do “*civil service*” britânico⁶, em amálgama dessas duas tradicionais escotas diplomáticas.

Alguns princípios norteadores da função pública internacional foram-se solidificando, tais como o de independência política dos funcionários, o da exigência de elevada qualidade moral destes, o do critério da admissão por mérito pessoal e o da necessidade de estabelecimento de vínculo de trabalho estável com as organizações.

A Sociedade das Nações incorporou a maioria desses princípios em suas relações com os funcionários — número que chegou a 700 pessoas — e o mesmo fez a ONU, a qual, por ter funções mais amplas e complexas do que sua antecessora, passou a empregar número crescente de funcionários para atender às próprias necessidades funcionais e também às dos inúmeros organismos especializados criados.

Deve ser ressaltado que o estudo científico dos tribunais administrativos encontra-se na confluência de dois ramos jurídicos relativamente novos, o Direito Administrativo e o Direito Internacional Público, constituindo objeto do Direito Adminis-

4 Parecer (*avis*) de 11.04.1949, CIJ *Recueil*, 1949, p. 177.

5 Dormoy, Daniel. *Droit des Organisations Internationales*, Paris, Dalloz, 1995, p. 101.

6 Decaux, Emmanuel. *Droit International Public*, 2ª ed., Paris, Dalloz, 1996, p. 103.

trativo Internacional. Para Eduardo Lobo Botelho Gualazzi⁷, isso se explica, pois “agigantam-se incoercivelmente as interconexões jurídico-científicas entre o Direito Interno e o Internacional, corolário da *explosiva internacionalização do mundo contemporâneo*, fenômeno sócio-jurídico que nenhum jurista pode ignorar”. Sem dúvida, “a intensa vida da relação entre os Estados modernos deu origem, na órbita internacional, ao aparecimento de inúmeros vínculos, jurídicos e sociais que, ao serem apreciados de maneira científica, passam pelo crivo de *princípios do Direito Internacional Público através de órgãos e agentes que se submetem a normas ditadas pelo Direito Administrativo...* O Direito Administrativo, ... instituindo órgãos e meios de ação na esfera internacional, estabelecendo princípios para regular os serviços públicos internacionais, facultando aos agentes credenciados a solução dos problemas que interessam a vários países, projeta-se além das fronteiras locais e integra-se num plano universal”⁸.

Para Alain Pellet⁹, o direito do funcionário internacional de apresentar reclamação perante um tribunal tem fundamento nos Direitos Humanos. Com efeito, o Artigo X da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, proclama:

“Toda pessoa tem direito, em plena igualdade, a uma audiência justa e pública por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir de seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra ele.”

Esse fundamento foi reafirmado por diversos outros instrumentos internacionais¹⁰.

7 *Administração Internacional do Estado*, Revista Forense, Vol. 292., out.-nov.-dez. 1985, pp. 67-76.

8 Cretetta Júnior, José. *Tratado de Direito Administrativo*, vol. I, 2ª ed., Rio. Ed. Forense, 2002, pp. 229-230.

9 Pellet, Alain. *Les Voies de Recours ouvertes aux Fonctionnaires internationaux*. *Revue Générale de Droit International Public*, t. 85, 1981/2, pp. 253-312.

10 Exs.: *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*, de 1948 (*Pacto de São José de Costa Rica*), Artigo 25.1. (*Proteção Judicial*) — “Toda pessoa tem direito a um recurso simples e rápido ou a qualquer outro recurso efetivo, perante os juízes ou tribunais competentes, que a proteja contra atos que violem seus direitos fundamentais reconhecidos pela constituição, pela lei ou pela presente Convenção, mesmo quando tal violação seja cometida por pessoas que estejam atuando no exercício de suas funções oficiais”; *Convenção Européia dos Direitos do Homem*, de 1950 (*Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais*), modificada nos Termos das Disposições do Protocolo Nº 11, de 1952, em vigor desde 1954: Artigo 6º, § 1º (*Direito a um processo equitativo*) — “Qualquer pessoa tem direito a que a sua causa seja examinada, equitativa e publicamente, num prazo razoável por um tribunal independente e imparcial, estabelecido pela lei, o qual decidirá, quer sobre a determinação dos seus direitos e obrigações de caráter civil, quer sobre o fundamento de qualquer acusação em matéria penal dirigida contra ela. O julgamento deve ser público, mas o acesso à sala de audiências pode ser proibido à imprensa ou ao público durante a totalidade ou parte do processo, quando a bem da moralidade, da ordem pública ou da segurança nacional numa sociedade democrática, quando os interesses de menores ou a proteção da vida

Dois outros argumentos conferem direito de acesso dos agentes aos tribunais para assegurar seus direitos: primeiramente, os funcionários internacionais não estão sujeitos ao Poder Judiciário nacional de nenhum Estado, mercê das Convenções a respeito de imunidade de jurisdição. Ou seja, não têm direito de ser parte, ativa ou passiva, em litígios judiciais internos. Em segundo lugar, não se conceberia deixar os funcionários das organizações internacionais sem qualquer proteção jurídica, pois essas entidade são ativas, em grande parte, precisamente na defesa dos direitos humanos.

Vista a questão sob o ângulo do regime jurídico a que estão sujeitos, a proteção aos funcionários contra o arbítrio e a insegurança, conforme afirma Prosper Weil “remete a uma concepção contratual de sua situação, e conduz à proibição de modificar qualquer das condições de emprego, com fundamento na barreira intransponível dos direitos adquiridos. Por outro lado, ocorre a necessidade da adaptação às necessidades do momento, o que exige análise estatutária da condição do funcionário, e que leva a modificações decididas unilateralmente, pela Administração”¹¹.

O parecer consultivo dado pela Corte Internacional de Justiça, acerca do segundo argumento, em 1954, parece não deixar margem a dúvidas. Com efeito, no caso *Effets de Jugements du Tribunal Administratif des Nations Unies accordant Indemnité*, a CIJ assim se pronunciou¹²:

“Se a Organização das Nações Unidas deixasse seus próprios funcionários sem proteção judicial ou arbitral, quando surgisse litígio entre ela e estes, isso não seria compatível com as finalidades explícitas da Carta, que são de favorecer a liberdade e a justiça para os seres humanos, ou com a preocupação constante da ONU, que é a de promover estes fins.”

O caráter internacional do regime jurídico que disciplina esses funcionários é afirmado pela doutrina¹³, que considera os agentes internacionais como perfeitamente integrados aos quadros da organização a que pertencem — devendo a ela dedicar-se em regime integral (“full time”), submetendo-se a seus estatutos.

Os funcionários internacionais estão, desde a década de 1980, bastante organizados e sindicalizados, pertencendo, em grande parte, à Federação das Associações de Funcionários Internacionais — FAFI, mais conhecida por sua sigla em inglês, FICSA (*Federation of International Civil Servants Association*). Em conjunto com sua congênera, sediada em Genebra, a União Sindical do Pessoal das Nações Unidas,

privada das partes no processo o exigirem, ou, na medida julgada estritamente necessária pelo tribunal, quando, em circunstâncias especiais, a publicidade pudesse ser prejudicial para os interesses da justiça’.

11 Weil, Prosper. *La Nature du Lien de la Fonction Publique Internationale*, Revue Générale de Droit International Public, 1963, pp. 273-296.

12 CIJ Recueil, p. 57, decisão de 13.07.1954.

13 Por todos, Mário Bettati, *Recrutement et Carrières de Fonctionnaires internationaux*, Recueil des Cours de l’Academie de Droit International, t. 284-IV, 1987, pp. 171-444.

organiza, desde a década anterior, de 1970, reuniões e colóquios sobre a proteção jurídica dos agentes e os direitos sindicais nas organizações internacionais, que congrega todos os sindicatos mais ativos nas organizações européias¹⁴. Aos funcionários públicos internacionais concede-se, inclusive, o direito de greve¹⁵.

Merón considera, no entanto, que a denominação “regime jurídico dos funcionários públicos internacionais” não passa de uma expressão mal empregada (“*misnomer*”) para descrever um conjunto regras aplicáveis a profissionais, como se pertencessem a um serviço público internacional, sendo que, o que existe de comum é meramente um sistema de salários, verbas de representação e de benefícios¹⁶. Essa perspectiva nos parece excessivamente reducionista, pois, analisando as cerca de 400 organizações internacionais hoje existentes, bem como as atividades, os contratos e os estatutos que regem seus milhares de agentes, vislumbra-se um complexo de relações jurídicas que abrangem bem mais do que apenas “salários, verbas de representação e de benefícios”.

Neste estudo traçaremos a trajetória de criação dos principais tribunais administrativos internacionais existentes e analisaremos alguns casos julgados por estes.

Pareceu conveniente aos autores fazê-lo em co-autoria, sob as perspectivas conjugadas do Direito Administrativo e do Direito Internacional, justamente os ramos da ciência jurídica aos quais se dedicam com especial interesse.

2. Do Tribunal Administrativo da Organização Internacional do Trabalho — TAOIT ao Tribunal Administrativo das Nações Unidas — TANU

Enquanto os sujeitos de Direito Internacional encontram nos órgãos judiciais das organizações internacionais e em outros tribunais internacionais o *locus standi* para a solução de suas controvérsias, os agentes internacionais e as respectivas organizações devem dirigir-se, quando surge litígio que os opõem à entidade empregadora, a órgãos internos especializados para tal, existentes no quadro institucional da organização.

14 A FICSA foi fundada em 1952 por um grupo de funcionários internacionais provenientes de diversas organizações do sistema da ONU. Desde então, passou a congrega 27 associações de agentes internacionais e sindicatos do sistema da ONU e 24 associações adicionais, de fora dos sistema da ONU. Além disso, 14 federações de Associações das Nações Unidas (FUNSA) são membros consultivos. Com sede em Genebra, tem, também, escritório em Nova Iorque (*site* www.ficsa.org, acessado em 04.12.2004).

15 Pellet, Alain. *La Grève des Fonctionnaires Internationaux*. Revue Générale de Droit International Public, 1975, pp. 932-971. Ver, sobre a problemática que preocupa os funcionários públicos internacionais, seu futuro e carreiras — dentre outras dificuldades, a adaptação a culturas diferentes, a falta de poder de decisão, a diminuição dos recursos financeiros das organizações, incompreensão da opinião pública, truncamento de carreiras, etc. — Yves Beigbeder, *Current Problems in United States Secretariats*, Revue Internationale des Sciences Administratives, 1980, pp. 149-159.

16 Merón, T. *Status and Independence of the International Civil Servant*, Recueil des Cours de l'Académie de Droit International, t. 204-IV, 1987, pp. 171-444.

Antes da criação dos tribunais administrativos internos, os litígios sobre direitos trabalhistas e previdenciários eram resolvidos, em geral, não por meios judiciais, mas mediante decisões proferidas por órgãos puramente administrativos, recorrendo-se ou não ao órgão legislativo ou deliberativo da organização internacional.

Em geral, inexistia previsão na carta constitutiva das organizações internacionais para a criação de um órgão administrativo, mas a prática das últimas décadas evidenciou que a solução administrativa dos conflitos tornou-se a forma preponderante de solução de litígios entre funcionários e organizações.

Trata-se, aqui, de um tipo particular de jurisdição internacional: são criados e funcionam independentemente de qualquer estrutura estatal, seus sistemas jurídicos são autonomamente constituídos, não estando vinculados a qualquer jurisdição interna de Estados e, além disso, aplicam um direito elaborado segundo procedimentos internacionais. Possuem competência ligada à via administrativa das organizações internacionais, funcionando de modo permanente no interior das respectivas estruturas institucionais.

A legalidade da criação desses órgãos foi estabelecida no já citado parecer consultivo proferido pela CIJ no caso *Effets des Jugements du Tribunal Administratif des Nations Unies accordant Indemnité*¹⁷.

A partir da criação das primeiras uniões e escritórios técnicos desenvolveu-se a idéia de “serviço público internacional estável e regular”, consolidando-se a disciplina do Direito Internacional Administrativo que regula, dentre outros temas, o da função pública internacional. Até a época da criação da Sociedade das Nações, a contratação de funcionários para as organizações era na forma de vínculo laboral transitório e ocasional, circunscrito à função desempenhada, o que os deixava em situação precária para assegurar seus direitos.

O Secretário-Geral da ONU, desde o início das atividades da organização, sempre se envolveu no esforço de solução dessas espécies de conflitos, no interior da estrutura institucional da organização e, diga-se, continua a fazê-lo. Na maior parte das organizações, aliás, seu principal executivo estabelece uma espécie de conselho consultivo (*advisory board*) ou comitê para opinar sobre o litígio e emitir parecer, antes de decidir sobre o processo. Assim, na ONU, criou-se um Conselho Conjunto de Apelação (*Joint Appeals Board*) e, no Banco Mundial, atendendo à crescente pressão dos funcionários, ao final da década de 1970, um Comitê de Apelação (*Appeals Committee*).

17 Na realidade, nem sempre se exige que os julgadores sejam advogados ou juristas. Nos casos do TANU e do TAOIT, os respectivos estatutos não exigem essa qualificação profissional ou acadêmica. Teoricamente, não-advogados também podem funcionar como juízes. O Estatuto do TANU usa a expressão “membros” (*‘members’*) do tribunal, enquanto o Estatuto do TAOIT usa as expressões “juízes” e “juízes-adjuntos” (*‘judges’* e *‘deputy judges’*). O Estatuto do TBM exige que os juízes — embora referidos como “membros” — devem ser pessoas de *“high moral character and must possess the qualifications required for appointment to high judicial office or be jurisconsults of recognized competence”* (Artigo IV (1)), norma baseada, em parte no Artigo 2 do Estatuto da CIJ.

A razão pela qual é inevitável a criação de tribunais administrativos, nos quais judicam, em geral, juristas de escol¹⁸, é que, para desempenhar suas funções, as organizações internacionais contam com um quadro amplo de funcionários, em geral técnicos e/ou com perfil de diplomatas, e é natural que, ao longo do tempo, surjam controvérsias em torno de questões tais como as condições de trabalho, os termos dos contratos e assuntos de natureza previdenciária.

O primeiro tribunal administrativo internacional foi criado em 1927, no âmbito da Sociedade das Nações e foi sucedido pelo Tribunal Administrativo da Organização Internacional do Trabalho — TAOIT.

A OIT foi criada em 1919, ao término da 1ª Guerra Mundial, por força do Tratado de Paz de Versalhes (Parte XIII). Com a finalidade de estabelecer, por meio de um mecanismo que incluía convenções e recomendações, padrões mínimos de trabalho nos diversos Estados. Estabeleceu-se a sede da organização em Genebra, onde permanece até hoje. Em 1944, reúne-se em Filadélfia a XXVI Conferência Geral da Organização, na qual se adota uma resolução que a redefine e lhe atualiza os propósitos. Assim, em 1946, o tratado que a criou foi reformado, celebrando-se, no mesmo ano, um acordo de vinculação entre a OIT e a ONU, convertendo-se a primeira em órgão especializado da última. A Constituição da OIT foi, a seguir, sucessivamente alterada, em 1953, 1962, 1972 e 1986¹⁹.

É curioso notar que esse pioneiro tribunal da SdN não apenas serviu como modelo para a criação de outros tribunais análogos, mas sobreviveu à própria existência da Sociedade das Nações.

A criação do Tribunal Administrativo da Sociedade das Nações — TASdN foi provocada pelo afastamento, em 1922, de um funcionário de nome François Monod, por ato do Secretário-Geral da SdN, sendo-lhe concedida indenização equivalente a seis meses de salário.

Anteriormente, em resolução de 19.03.1920, o Conselho da SdN havia confirmado por cinco anos as nomeações de funcionários pelo Secretário-Geral da organização, e Monod contestou o montante da indenização recebida por ocasião da rescisão de seu contrato de trabalho, pois entendia que havia sido efetivado por pelo menos 5 anos. Assim, o ato do Secretário-Geral configuraria rescisão injusta e unilateral do contrato de trabalho, situação não prevista pelos regulamentos então existentes.

A reclamação, dirigida ao Conselho de Administração da SdN, foi reencaminhada à Comissão de Controle, órgão encarregado do orçamento. Foi, então, formada uma comissão de três especialistas, para apreciar a reclamação. Em parecer adotado em 05.09.1925 pelo Conselho de Administração da SDN, concedeu-se indenização equivalente a nove meses de salário ao funcionário desligado.

18 *Effects of Awards of Compensation Made by the United Nations Administrative Tribunal*, ICJ Reports, 1954. p. 57.

19 Pastor Ridruejo, José Antônio. *Curso de Derecho Internacional Público y Organizaciones Internacionales*, Madri, 6ª ed., Ed. Tecnos, 1996, p. 799.

Paralelamente, a Comissão de Controle nomeou um de seus membros para analisar as implicações do caso *Monod* e apresentar uma proposta para a solução de litígios entre a SDN e seus funcionários. O chamado *Relatório Nederbragt* foi apresentado em 10.08.1925 e sugeria a criação de um órgão de caráter judiciário, distinto dos demais órgãos da SdN, imparcial e autônomo, cujas decisões teriam caráter obrigatório. Em fevereiro de 1927, foi apresentada uma proposta de Estatuto de um Tribunal Administrativo à 8ª Sessão da Assembléia-Geral da SdN. A criação do TASdN foi decidida em caráter provisório em 20.09.1927, por um período de três anos. Finalmente, em 1931, a Assembléia-Geral tomou o TASdN um órgão definitivo²⁰.

Competente para apreciar e julgar os litígios surgidos entre os funcionários e organizações internacionais, o TAOIT é, na realidade, o sucessor do TASdN (transferido à OIT pela resolução 8.15, de 18.04.1946) e compõe-se de sete juízes eleitos por três anos pela Conferência Geral da OIT, sendo possível uma reeleição.

O TAOIT possui jurisdição que ultrapassa os limites da organização, pois diversas instituições especializadas aceitaram sua jurisdição, tais como a Organização das Nações Unidas para a Agricultura — FAO (cujo tratado constituinte foi concluído em Quebec, em 16.10.1945), a Organização Meteorológica Mundial — OMM (criada em 1947), a OMS (criada em 22.07.1946), a UNESCO (16.11.1945) e a União Internacional de Telecomunicações — UIT (criada em 1865 como União Telegráfica Internacional e transformada, a partir de 1932, na atual UIT, cuja convenção atual data de 1947, objeto de sucessivas reformas). Também organizações internacionais que não se incluem nesta categoria submetem-se à jurisdição do tribunal, como a Agência Internacional de Energia Atômica — AIEA²¹.

Atualmente, o Estatuto do TAOIT, após a última revisão, em vigor desde 01.01.1998, compõe-se de 13 artigos.

O TAOIT aprecia reclamações apresentadas por funcionários acerca de seus contratos de trabalho e também as referentes a pensões e indenizações, em casos de invalidez e aposentadoria.

Condição imprescindível para que receba a reclamação é o esgotamento das vias administrativas internas da organização, culminando com uma decisão definitiva nessa esfera. A sentença do TAOIT é dada pela maioria dos juízes e o teor pode consistir na *anulação da medida reclamada*, por excesso de poder da autoridade, ou na concessão de *indenização em dinheiro*.

Quando o funcionário toma a iniciativa de propor a reclamação, a questão será julgada e não será admitido recurso contra a decisão. Quando a iniciativa é da

20 Lacerda, Eduardo Modena. *Tribunais Administrativos das Organizações Internacionais: uma Visão Geral*, In: *Solução e Prevenção de Litígios Internacionais*, vol. III (coord. Araminta Mercadante e José Carlos de Magalhães), Rio, Ed. Forense, 2003, pp. 21-40.

21 Em 26.10.1956, realiza-se a Conferência sobre o Estatuto da AIEA, aberto para assinatura a partir de 26.10.1956 e que entrou em vigor em 29.07.1957, data da criação da AIEA. Com sede em Viena, a AIEA, embora tenha firmado um acordo de relações com a ONU, não constitui um organismo especializado desta última.

organização, o mecanismo — estabelecido em 1954 — permite que esta consulte (*demande d'avis*) a Corte Internacional de Justiça para que emita um parecer sobre a validade do julgamento proferido. Esse mecanismo somente pode ser utilizado pela organização internacional, e o parecer da CIJ terá força obrigatória²².

O Tribunal Administrativo das Nações Unidas — TANU foi criado pela resolução 351 A(IV) da Assembléia-Geral da ONU, em 24.11.1949, com fundamento nos Artigos 22²³ e 101²⁴ da Carta, que autorizam a Assembléia-Geral, respectivamente, a: a) estabelecer os órgãos subsidiários que julgar necessários ao desempenho de suas funções; e b) fixar o Estatuto (“estabelecer regras”, segundo o texto) dos funcionários da organização.

As razões pelas quais os tribunais administrativos internacionais são estabelecidos foram indicadas pela CIJ no parecer consultivo de 1954 (*Recueil*, 1954, p. 57):

“Lorsque le Secretariat a été organisé, une situation s'est présentée dans laquelle les rapports entre les fonctionnaires et l'Organisation ont été régis par un ensemble complexe de règles ... Il était inévitable que les différends

22 O mecanismo de solicitação de um parecer à CIJ acerca de litígios entre uma organização internacional e um funcionário é excepcional e somente foi utilizado uma vez (Nguyen Quoc Dinh, *op. cit.*, p. 884). Ocorreu por iniciativa da UNESCO em 1955. Quatro funcionários da organização, de nacionalidade americana, tinham contrato de trabalho por prazo fixo, a expirar em 31.12.1954 e, em 1953 e 1954, haviam-se recusado a responder a um questionário do governo dos EUA e a depor perante a *International Organizations' Employees Loyalty Board of the United States Civil Service Commission*, cuja finalidade era a de estabelecer sua fidelidade política, comum na era do *maccarthysmo*. A seguir à comunicação da recusa, o Diretor Geral da UNESCO decidiu não renovar o contrato de trabalho do funcionário Peter Duberg, comunicando-lhe o fato em 13.08.1954, e alegando que, ao recusar-se a depor, não mais se enquadraria nos altos padrões de integridade exigidos pela OIT (antes, em um Memorando de 06.07, distribuído a todos os funcionários contratados por prazo fixo até o final de 1954 ou início de 1955, que tivessem atingido altos níveis de eficiência, competência e integridade, teriam seus contratos renovados). Apesar da opinião contrária da *UNESCO Appeals Board*, à qual Duberg recorreu, a decisão de não renovar o contrato foi mantida. Em 05.02.1955, Duberg apresentou reclamação perante o TAOIT. O tribunal julgou, em 20.04.1955 (julgamento nº 17), que a decisão de não-renovação era abusiva e concedeu indenização aos funcionários. Em 25.11.1955, o Conselho Executivo da OIT votou resolução para formular uma consulta à CIJ sobre a validade daqueles Julgamentos. A CIJ proferiu parecer em 23.10.1956, no qual declarou as sentenças válidas (tratava-se de quatro funcionários na mesma situação) e não sujeitas a revisão (*site* www.icj-cij.org, acessado em 02.08.2004).

23 Artigo 22 — “A Assembléia Geral poderá estabelecer os órgãos subsidiários que julgar necessários ao desempenho de suas funções”.

24, Artigo 101 — “1. O pessoal do Secretariado será nomeado pelo Secretário Geral, de acordo com regras estabelecidas pela Assembléia Geral. 2. Será também nomeado, em caráter permanente, o pessoal adequado para o Conselho Econômico e Social, o conselho de Tutela e, quando for necessário, para outros órgãos das Nações Unidas. Esses funcionários farão parte do Secretariado. 3. A consideração principal que prevalecerá na escolha do pessoal e na determinação das condições de serviço será a da necessidade de assegurar o mais alto grau de eficiência, competência e integridade. Deverá ser levada na devida conta a importância de ser a escolha do pessoal feita dentro do mais amplo critério geográfico possível”.

surgissent entre l'Organization et les fonctionnaires au sujet de leurs droits et de leurs devoirs. La Charte ne contient aucune disposition permettant à l'un des organes principaux des Nations Unies de statuer sur ces différends, et l'Article 105 assure à l'Organization des Nations Unies des immunités de juridiction à l'égard des tribunaux internationaux. De l'avis de la Cour, si l'Organization des Nations Unies laissait ses propres fonctionnaires sans protection judiciaire ou arbitrale pour le règlement de différends qui pourraient surgir entre elle et eux, ce ne serait guère compatible avec les fins explicites de la Charte qui sont de favoriser la liberté et la justice pour les êtres humains ou avec le souci constant de l'Organization des Nations Unies, qui est de promouvoir ces fins. Dans ces conditions, in Cour estime que in pouvoir de créer un tribunal chargé de faire justice entre l'Organization et ses fonctionnaires était essentiel pour assurer le bon fonctionnement du Secrétariat et pour donner effet à cette considération dominante qu'est la nécessité d'assurer les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, La capacité de ce faire est nécessairement impliquée par la Charte”.

Idéias semelhantes haviam sido expostas quando da constituição do Tribunal Administrativo da Sociedade das Nações, em especial no relatório da Comissão de Controle que preparou o projeto submetido à 8ª Sessão da Assembléia. Enfatizou-se, na ocasião, a situação pouco satisfatória de deixar as administrações das organizações internacionais na situação de serem, simultaneamente, juiz e parte nos litígios relativos à situação jurídica de seus agentes.

O Estatuto do TANU foi adotado, também, pela mesma Resolução 351 A (IV) de 24.11.1949 e posteriormente emendado pelas resoluções 782 B (VIII), de 09.12.1953, 957 (X), de 08.11.1955, 50/54, de 11.12.1995 e 52/166, de 15.12.1997. Esta última versão entrou em vigor em 01.01.1998.

O TANU é composto, no total, por sete juízes, dos quais dois não podem ser nacionais do mesmo Estado, nomeados para mandatos de três anos, renovável. Reúne-se regularmente em Nova Iorque e duas vezes por ano em Genebra. Os julgamentos são realizados por câmaras de três juízes, e geralmente, um suplente é designado.

É órgão independente da ONU, competente para apreciar e julgar as reclamações apresentadas por funcionários com fundamento no não-cumprimento de contratos de trabalho de todos os funcionários do Secretariado da organização ou as condições de suas nomeações, bem como questões relativas a questões envolvendo decisões da Direção do Fundo de Pensões (*United Nations Joint Staff Pension Fund — UNJSPF*) sobre esse fundo de pensão. Além disso, a competência do TANU abrange todas as agências especializadas vinculadas à ONU de acordo com o estabelecido nos Artigos 57 e 63 da Carta, segundo os termos dos acordos específicos firmados por cada agência e o Secretário-Geral da ONU. Ainda, a competência do Tribunal pode ser estendida, mediante aprovação da Assembléia-Geral, a qualquer organização internacional ou entidade estabelecida mediante tratado e participando no sistema comum das condições de serviço, consoante acordo firmado entre essa organização

e o Secretário-Geral da ONU. Finalmente, a competência do TANU estende-se aos Secretariados dos programas associados financiados por contribuições voluntárias, tais como o *United Nations Development Programme* — UNDP, o *United Nations Children's Fund* — UNICEF, o *United Nations Population Fund* — UNFPA, o *United Nations High Commissioner for Refugees* — UNHCR e o *United Nations Relief and Works Agency* — RWA e, pelo Artigo 13 do Estatuto do TANU, também aos funcionários da Organização Marítima Internacional — OMI, da Organização para a Aviação Civil Internacional — OACI e da CIJ.

O TANU adota padrão de julgamento consoante o decidido no chamado caso *Kaplan* (ou modelo Kaplan), decidido em 1953²⁵:

“Le Tribunal estime que les relations avec le personnel et l'Organisation des Nations Unies comportent divers éléments et par conséquent ne sont pas uniquement de nature contractuelle. L'Article 101 de la Charte donne à l'Assemblée Générale le droit de fixer les règles pour la nomination du personnel et par conséquent de les modifier. Il résulte de ce qui précède que, nonobstant l'existence de contrats entre les Nations Unies et les membres du personnel, le régime juridique du personnel est déterminé par l'Assemblée Générale des Nations Unies”.

Os acordos firmados por essas organizações e o Secretário-Geral da ONU deverão estabelecer que as entidades estarão obrigatoriamente vinculadas às decisões do TANU e serão responsáveis pelos pagamentos de indenizações e compensações concedidas pelo tribunal aos membros de cada organização. Devem incluir, *inter alia*, disposições relativas à participação nas despesas da administração e do funcionamento do TANU.

A possibilidade de revisão das decisões do TANU foi suscitada na década de 1950, quando o Secretário-Geral, cedendo às pressões do governo dos EUA, demitiu funcionários da organização em função de suas tendências políticas, tendo sido anuladas onze de suas decisões pelo tribunal e concedidas indenizações aos reclamantes. Ao requerer à Assembléia-Geral a concessão dos créditos para efetuar os respectivos pagamentos, os EUA defenderam a tese de que, tratando-se de órgão subsidiário da ONU, as decisões do TANU seriam passíveis de revisão.

Para elucidar esta questão, a Assembléia-Geral consultou a CIJ acerca da natureza das relações entre a Assembléia-Geral e o TANU. No parecer proferido em 13.07.1954, a CIJ afirmou que o TANU havia sido criado pela Assembléia-Geral e esta poderia elaborar seu Estatuto bem como decretar fim à sua existência. No entanto, enquanto existisse, este era órgão independente e suas decisões eram obrigatórias para todos os órgãos da ONU — incluindo a Assembléia-Geral — e tinham caráter executório.

Em 08.11.1955, a Assembléia-Geral adotou a resolução 957 (X), pela qual criava um “Comité de Pedidos de Reforma dos julgamentos do TANU”, encarregado não,

25 TANU, julgamento nº 19, Kaplan, de 21.08.1953.

propriamente, de “revisar” as sentenças, mas de selecioná-las, eventualmente dirigindo consulta à CIJ.

Esse procedimento deveria ocorrer no prazo de 30 dias a partir da prolação da sentença. O Secretário-Geral ou um Estado poderiam dirigir o pedido diretamente ao Comitê, o qual, convencido de que estava bem fundamentado, solicitaria parecer à CIJ — Caso o recorrente fosse funcionário, poderia endereçar um pedido à CIJ por intermédio do Secretário-Geral.

O estatuto do TANU indicava, no Artigo 11, § 3º, os passos seguintes: o Secretário-Geral poderia acatar o parecer ou solicitar ao TANU que se reunisse em caráter extraordinário para confirmar a sentença ou proferir novo julgamento, de acordo com o parecer da CIJ. Nos dois casos, o parecer da CIJ revestia-se de caráter obrigatório²⁶.

A resolução 50/54 da Assembléia-Geral, de 29.01.1996, eliminou esse procedimento.

Restou a revisão da sentença, segundo o Artigo 12 do Estatuto do TANU, que pode ser requerida tanto pelo Secretário-Geral quanto pelo funcionário da organização.

Discute-se sobre a lei aplicável às relações empregatícias.

Antes da criação da Sociedade das Nações, as organizações internacionais eram diminutas e seus secretariados, reduzidos, o que era suficiente para desempenhar funções administrativas de rotina. Na época, era comum que estas funções fossem delegadas a um Estado membro. No entanto, enquanto o número de funcionários da SdN jamais superou algumas centenas, atualmente, milhares de profissionais estão trabalhando regular ou temporariamente para as organizações internacionais.

Como resultado desse significativo aumento no número de pessoal empregado, o funcionário civil internacional tornou-se figura cada vez mais presente e ativa no cenário internacional. As contratações são feitas por meio de indicações ou por concurso, e o instrumento legal que disciplina as relações de trabalho é sempre um contrato formal e escrito, seguindo um padrão típico de cada organização, adaptado às circunstâncias peculiares dos cargos e das funções. Além disso, as organizações internacionais costumam editar normas administrativas aplicáveis aos funcionários (*Staff Regulations*). Os benefícios que acompanham as contratações incluem imunidade de jurisdição — equiparada à concedida a diplomatas de carreira — planos de previdência, seguro-saúde, auxílio-moradia, etc. O surgimento de milhões dessas relações jurídicas provoca a necessidade da existência de um sistema de regulamentação legal e de fiscalização.

26 O procedimento foi pouco utilizado, nunca, entretanto, por iniciativa do Secretário-Geral. O primeiro caso de pedido de parecer foi endereçado à CIJ em 28.06.1972, por iniciativa do funcionário Mohamed Fasta, cujo contrato de trabalho não havia sido renovado (parecer da CIJ de 12.07.1973, caso *Fasta*, CIJ *Recueil*, 1973, p. 166, [revisão do julgamento nº 158]). A seguir, elaborou pareceres em 20.07.1982, no caso *Mortished*, CIJ *Recueil*, 1982, p. 325 [revisão do julgamento nº 273] e em 25.05.1987, caso *Yakimetz*, CIJ, *Recueil*, 1987, p. 18 [revisão do julgamento nº 333]). Em nenhum dos casos, a CIJ entendeu que a decisão do TANU deveria ser reformada.

Deve ser mencionada a decisão da CPJI acerca do caso *Empréstimos Sérvios* — e também a decisão no caso dos *Empréstimos Brasileiros* — na qual a corte afirmou que qualquer contrato que não seja um contrato entre Estados em sua capacidade como sujeitos de Direito Internacional é baseada no direito interno de algum país²⁷. Essa afirmação não deve ser entendida literalmente, sob pena de submeter contratos entre organizações internacionais e Estados à lei nacional de algum Estado, o que não ocorre na prática. Ganha apoio a tese de que alguns contratos entre Estados e empresas transnacionais podem submeter-se não a uma lei nacional, mas a um sistema quase-nacional, quando não ao próprio Direito Internacional²⁸. Assim, não se pode dizer que esteja estabelecido o princípio de que contratos entre organizações internacionais e seus empregados estejam submetidos à legislação interna de algum Estado, pois estas relações jurídicas não se estabelecem entre Estados na sua capacidade de sujeitos de Direito Internacional²⁹.

Ao perquirir a fontes do direito aplicáveis às relações entre funcionários e organizações internacionais seria ingênuo e simplista socorrer-se das fontes do Direito Internacional, comumente indicadas como representadas pelo disposto no Artigo 38.1 do Estatuto da CIJ. Jamais os tribunais administrativos se referiram a estas fontes e nem tampouco há consenso de que o Direito Administrativo Internacional se confunda com o próprio Direito Internacional, embora se possa admitir que dele seja um ramo. Os estatutos dos tribunais administrativos são omissos em relação às fontes do direito aplicáveis e estas são, freqüentemente, indicadas quando surge a necessidade, durante um julgamento, e as chamadas máximas de experiência judicial costumam determinar que fontes formais do Direito devem ser invocadas quando uma decisão deve ser tomada. Assim, as fontes comumente referidas são: o contrato (bem como as circunstâncias da admissão do funcionário, da execução e do encerramento da relação com a organização), as normas administrativas, o estatuto da organização, os princípios gerais do Direito, princípios de equidade, o Direito Internacional geral e a próprias decisões anteriores do particular tribunal, quando já formam um *corpus* de decisões já consolidado.

Quanto à *hierarquia das fontes*, entende-se que as normas escritas da organização situam-se no plano de topo da pirâmide, sendo que o estatuto da organização lhe ocupa o vértice. As normas escritas parecem, também, ter precedência quando confrontadas com um princípio geral do Direito. No caso *di Palma Castiglione*, julgado em 1929, o Tribunal da Sociedade das Nações (Julgamento Nº 1, p. 3)

27 PCIJ Series A. Nº 20, p. 4: “[any] contract which is not a contract between States in their capacity as subjects of international law is based on the municipal law of some country”. Para o caso dos *Empréstimos Brasileiros*: PCIJ Series A, Nº 21.

28 Vários laudos arbitrais acolheram esta posição, tais como *Petroleum Development (Trucial Coast) Ltd. v. The Sheik of Abu Dhabi* [1952]. ICLQ (1952), vol. 1. pp. 247-251 e *Aramco v. Saudi Arábia* [1958], ILR. vol. 27, p. 165.

29 Amerasinghe, Chitharanian Felix. *International Administrative Tribunals in the United Nations System*, in: *Manuel sur les Organisations Internationales* (A Handbook on International Organizations), René-Jean Dupuy (ed.), Dordrecht/Boston/Londres, Martinus Nijhof Publishers/Kluwer Law International, 2ª ed., 1998, pp. 206-258, à p. 226.

entendeu que apenas na ausência de normas positivadas poder-se-ia aplicar os princípios gerais do Direito.

3. O Tribunal Administrativo do Banco Mundial — TABM

Em setembro de 1978, realizou-se a *Round Table Conference on Legal Rights*, da qual participaram empregados e membros da diretoria do Banco. O objetivo da Conferência foi o de examinar os termos e as condições de trabalho na organização, e determinar a conveniência da criação de um órgão para assegurar o cumprimento das normas contratuais por meio de um tribunal administrativo.

Associações de funcionários desempenharam papel bastante importante no processo de criação desse órgão administrativo e, a despeito das resistências dos Estados Unidos para a criação de jurisdições administrativas no âmbito de organizações internacionais, foi criado, em julho de 1979, o Tribunal Administrativo do Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento — TABIRD, também designado por Tribunal Administrativo do Banco Mundial — TABM (*World Bank Administrativo Tribunal — WBAT*), tendo seu Estatuto entrado em vigor em 01.07.1980 — data em que se considera que tenha começado a funcionar — e o regulamento adotado em 26.09.1980. O Estatuto foi alterado a partir de 01.01.2001 e novas Normas de Procedimento entraram em vigor, sendo aplicáveis a casos submetidos a partir de 01.01.2002.

O TABM é composto por sete juízes, selecionados pelos Diretores Executivos a partir de uma lista elaborada pelo Presidente do Banco Mundial, após consultas, e o Tribunal julga os casos, em regra, em sessão plenária.

O TABM é competente para conhecer de demandas com fundamento em não cumprimento de contrato ou das condições de trabalho de qualquer funcionário do Grupo Banco Mundial (“*to adjudicate staff grievances*”), nos termos de seu estatuto, norma que, aparentemente, lhe restringe a área de atuação. No entanto, a jurisprudência inicial desse tribunal evidenciou a ampliação dessa competência estatutária original³⁰.

Um Comitê de Apelação foi criado em 1976, mas suas recomendações não são obrigatórias para o Banco Mundial. Já tribunais nacionais têm sido relutantes para apreciar e julgar causas contra o Banco Mundial.

Adotou-se um procedimento eficaz para reduzir o número de recursos idênticos: a sentença proferida pelo tribunal será automaticamente estendida a todos os funcionários que se enquadrem na mesma situação dos demandantes. Ou seja, amplia-se o âmbito de atuação da autoridade da coisa julgada, não mais limitada às partes.

Persiste, no entanto, a regra da inadmissibilidade de demandas contra atos administrativos de caráter geral, expedidos pelas autoridades do Banco Mundial.

30 Amerasinghe. Chittharanian Felix. *Case-Law of The World Bank Administrative Tribunal: An Analytical Digest (Case-Law of The World Bank Administrative Tribunal)*, vols. I e II, Oxford University Press, 2002.

A Decisão Nº 2 (*Rudolf Skandera, Applicant v. The World Bank, Respondent*), foi a primeira a ser publicada pelo TABM.

Em 29.09.1980, Rudolph Skandera submeteu reclamação ao TABM. Nela, o reclamante — Professor da Temple University, Pensilvannia — informara que, tendo sido contratado em 09.09.1979 pelo Banco Mundial, por dois anos, como Consultor para um projeto financiado pelo *United Nations Development Programme* — UNDP em Maseru, Lesoto, onde chegou em 28.12.1979. O contrato foi unilateralmente rescindido pelo Banco Mundial, mediante carta de demissão datada de 21.02.1980, na qual informava o empregado que o reclamante tivera seu contrato rescindido, oficialmente, por solicitação do Governo do Lesoto e também porque já havia uma equipe irlandesa executando o trabalho, o que tomaria sua função redundante.

Na realidade, o que levou à demissão do reclamante, conforme ficou demonstrado no processo, foram suas injustificadas queixas sobre alojamento — que o levaram a não aceitar a moradia oferecida e a permanecer em um hotel, às expensas do Banco Mundial — a baixa qualidade de seu trabalho e aos problemas de relacionamento com os colegas.

O reclamante pedia: a) reversão da decisão de demiti-lo; b) indenização no montante de US\$ 100.000 por danos à sua reputação profissional e as perdas resultantes de seus ganhos futuros em razão da demissão; c) indenização no montante de US\$ 22.000 por perda de rendimentos relativos aos termos de seu contrato com o Banco Mundial; d) indenização no montante de US\$ 100.000 por danos a seus pulmões e joelho (o reclamante alegava que, por não ter tido um carro à sua disposição, caminhava entre o hotel e o local de trabalho em piso irregular e em atmosfera poluída, o que lhe teria causado danos à saúde); e e) US\$ 10.763 por conta de salários não pagos.

O reclamado demonstrou que: a) a rescisão do contrato do empregado era claramente autorizada em seu contrato, que contemplava a possibilidade de “*termination for any cause or if circumstances necessitate a substantial shortening of the assignment*”; b) conquanto fosse verdade que a razão inicial apresentada — uma solicitação do governo do Lesoto — não fosse verdadeira, outras razões válidas estavam na origem da despedida, tais como a designação de um grupo de especialistas irlandeses e a péssima qualidade do trabalho realizado pelo reclamante; c) as excêntridades pessoais do reclamante consistiam uma fonte de atritos e de ridículo, aí incluídos exercícios físicos anaeróbicos (“*calisthenics*”) no escritório; e d) o pagamento de quatro meses de salário, a título de aviso prévio.

A decisão unânime do TABM foi a de que: a) o reclamado deveria pagar o equivalente a três meses de salário; e b) os demais pedidos do reclamante foram indeferidos.

Entre 1980 e 2003, o TABM julgou 308 reclamações e, além destas, outras 36 reclamações foram endereçadas ao tribunal e retiradas antes do julgamento. Entre 1980 e 1989 foram julgados 86 casos; entre 1990 e 1999, o ritmo intensificou-se, subindo o número para 130. No início dos anos 2000, aumentou ainda mais: 22 casos em 2000; 22 em 2001; 32 em 2002; e 17 casos em 2003.

Um exemplo de caso recentemente julgado pelo TABM é o designado por *Decision nº 310 (Ignatius Kne Pephrah (nº 2), Applicant, v. International Finança*

Corporation, Respondent). A reclamação foi submetida em 21.07.2003 e versava sobre o pagamento e o reembolso das despesas e das férias do reclamante quando, ao ser informado de que seu contrato temporário (em Gana) não seria renovado, foi-lhe oferecido um período de 3 a 4 semanas em Washington, para buscar nova colocação em uma das agências do sistema do Banco Mundial. Tendo sido reembolsado por 5 semanas de estadia, ainda assim o reclamante solicitou pagamentos adicionais.

Em 18.06.2004, o tribunal decidiu, por unanimidade, julgar totalmente improcedente a reclamação.

4. O Tribunal Administrativo do Fundo Monetário Internacional — TAFMI

O Tribunal Administrativo do FMI-TAFMI (*IMF Administrative Tribunal-IMFAT*) é competente para a resolução de controvérsias entre funcionários do Fundo Monetário Internacional e o FMI.

O Estatuto do TAFMI entrou em vigor em 15.10.1992, e o Tribunal começou a funcionar oficialmente em 13.01.1994 quando, conforme dispõe o Estatuto, o Diretor Executivo do Fundo notificou os funcionários da nomeação dos membros do Tribunal. O Tribunal aprovou as *Regras de Procedimento* em 18.02.1994, tendo-as revisado em 31.08.1994.

Compõe-se o Tribunal de um Presidente, dois membros associados e dois suplentes, cujo mandato é de dois anos, renovável por igual período. Todos devem ter qualificações que os enquadrem nas exigências estatutárias, que são os de possuir características que lhes permitam assumir posições em tribunais superiores ou ser juristas de reconhecida competência.

Os primeiros julgadores indicados e que assumiram as funções em 01.01.1994, foram: Stephen M. Schwebel (Presidente), Michel Gentot (Juiz Associado), Agustín Gordillo (Juiz Associado), Georges Abi-Saab (Juiz Suplente) e Nisuke Ando (Juiz Suplente).

De acordo com o Artigo II do Estatuto, controvérsias podem ser suscitadas:

- a) por um funcionário, ao questionar a legalidade de um ato administrativo que o prejudique; ou
- b) por pessoa inscrita ou beneficiária de um plano de aposentadoria ou de benefícios mantido pelo Fundo como empregador, questionando a legalidade de um ato administrativo relativo a um desses planos ou editado em virtude destes, e que prejudique o reclamante.

Elementos de Direito Urbanístico

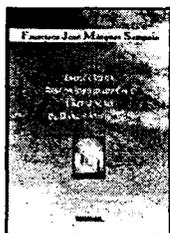


Ricardo Pereira Lira

Ref. 0147
Brochura
400 págs.
Form. 14x21
1997
ISBN 85-7147-057-X

Esta coletânea de textos sobre Direito Urbanístico oferece o leque das perspectivas do ordenamento jurídico brasileiro desde as origens coloniais até o tratamento na vigente Constituição. Entre os temas enfrentados com brilhantismo pelo autor, Professor Titular de Direito Civil da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, estão o Direito de Superfície, a utilização compulsória do solo, a concessão do direito real de uso e o planejamento urbano.

Evolução da Responsabilidade Civil e Reparação de Danos Ambientais

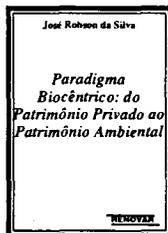


Francisco José Marques Sampaio

Ref. 0440
Brochura
300 págs.
Form. 14x21
2003
ISBN 85-7147-313-7

Livro dedicado à reparação de danos ao meio ambiente. São apresentados fundamentos de ordens ética e jurídica para justificar a utilização de presunções de danos ambientais como meio de propiciar sua reparação em situações nas quais a prova de suas ocorrências se revelar especialmente complexa ou difícil. Procedeu-se, também, a estudo da evolução da responsabilidade civil.

Paradigma Biocêntrico: do Patrimônio Privado ao Patrimônio Ambiental



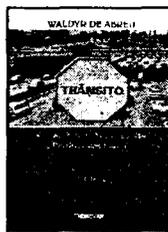
José Robson da Silva

Ref. 0401
Brochura
472 págs.
Form. 13,5x21
2002
ISBN 85-7147-852-X

São examinados o percurso do conceito tradicional de patrimônio à definição coeva das titularidades e a superação do paradigma antropocêntrico, alcançando o fenômeno da *repersonalização* do Direito Civil. O autor funda-se numa hermenêutica crítica e construtiva a partir da CF de 1988, estribando-se nas idéias de Michel Serres para sobrepujar o *contrato social* por meio de uma ecologia social que privilegie a *variedade humana e cultural*.

Trânsito

Como policiar, ser policiado e recorrer das punições



Waldyr de Abreu

Ref. 0348
Brochura
390 págs.
Form. 14x21
2001
ISBN 85-7147-295-5

Este livro é uma reedição, estimulada pela promulgação do atual Código, movido por dois alvos principais. O primeiro é o de contribuir para o aperfeiçoamento do policiamento de trânsito. A qualidade deste é que determina os efeitos do Código na via pública, em sentido positivo ou negativo. O outro objetivo é o de estimular e ensinar a recorrer a quem seja alcançado por alguma punição administrativa, quando se julgue injustificado.