

**ANÁLISE DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O BRASIL:
normas e sua efetivação**

**ANALYSIS OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION AND THE
BRAZIL: standards and their effectiveness**

Danielle de Jesus Dinali
Gabriela Nogueira Matias

RESUMO

O Brasil, uma das dez maiores economias do mundo, e, portanto, um grande empregador, ainda possui uma enfraquecida relação com Organização Internacional do Trabalho (OIT). Embora o Estado brasileiro seja um dos fundadores desta organização, e possua Tribunais Trabalhistas eficientes, este não cumpre grande parte das Convenções da OIT que ratifica. Dessa forma, o presente trabalho tem como enfoque a análise da relação do Brasil com a Organização Internacional do Trabalho, no âmbito da efetivação de suas normas. Percebe-se uma falta de conhecimento dos juristas quanto ao tema, bem como uma deficiência dos cursos de graduação por não enquadrarem esse assunto nas ementas das disciplinas de Direito do Trabalho e muito menos na de Direito Internacional Público. Assim, este estudo visa além da verificação teórica sobre a temática, uma análise pragmática, para observar se a discussão sobre o tema vai além dos “muros” da academia, alcançando o destinatário final dessas normas, que são os trabalhadores. Nesses termos, será apresentada uma pesquisa realizada junto aos profissionais do direito do trabalho a fim de se verificar a frequência das normas internacionais da OIT nas demandas e a aplicação efetiva dessas nas relações de trabalho.

Palavras-Chave: Brasil; Organização Internacional do Trabalho; Convenções da OIT; Aplicação Jurídica; Patamar Mínimo de Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT

Brazil, one of the ten largest economies in the world, and therefore, a major employer, also has a weak relationship with the International Labour Organisation (ILO). Although the Brazilian State is one of the founders of this organization, and Labor Courts have efficient, it does not fulfill much of the ILO Conventions ratified. Thus, the present work is to focus the analysis of the relationship between Brazil and the International Labour Organisation, under the execution of its standards. It also indicated a lack of knowledge of jurists on the subject as well as the undergraduate courses not framed this issue in the menus of the subjects of Labour Law and much less in Public International Law. Thus, this study aims beyond the theoretical check on the theme, a pragmatic analysis to observe the discussion on this topic goes beyond the "walls" of the Academy, reaching the final destination of these standards, which are the workers. In these terms, a survey conducted by the professionals of labor law in

order to determine the frequency of international ILO standards on the demands and the effective implementation of these will be presented.

Keywords: Brazil; International Labour Organisation; OIT Conventions; Application Legal; Porch Minimum Employment Rights.

1. INTRODUÇÃO

Esse estudo visa analisar a relação entre o Brasil e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), para uma melhor compreensão sobre o tema.

Nesse sentido, pretende-se resgatar o histórico das Organizações Internacionais para compreender o contexto em que elas foram criadas, suas finalidades e perspectivas.

Ainda, passar-se-á a estudar a história da própria Organização Internacional do Trabalho, a qual surgiu como órgão da Organização das Nações Unidas (ONU) após a Revolução Industrial que promoveu o desenvolvimento econômico dos países europeus, contudo, trouxe consigo péssimas condições de trabalho, uma vez que o lucro se tornou cada vez mais presente no Estado Liberal.

Após essa retrospectiva no tempo, o presente trabalho passa a focar na relação entre o Estado brasileiro e a OIT, no sentido de verificar quais Convenções foram ratificadas pelo Brasil e quais não foram. Bem como, se há uma real aplicação dessas normas internacionais no plano interno.

Para tanto, serão realizadas entrevistas, em que se discutirá se os aplicadores do Direito do Trabalho utilizam as Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho, bem como sua pouca aplicação se dá devido à quais fatores. Além disso, qual a forma de divulgação das normas internacionais que tratam sobre o Direito do Trabalho.

Por óbvio, não se pretende esgotar o assunto, contudo, ambiciona-se instigar a discussão sobre o tema, como forma de dar um passo a diante sobre uma questão tão pouco discutida, porém de imensa importância. Tendo em vista que esta Organização visa promover melhores condições de labor aos trabalhadores, de uma forma universal.

2. TEORIA DAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS: Conceito e Evolução histórica

As organizações internacionais são associações voluntárias instituídas por Estados e estabelecidas por um acordo ou ato internacional que disciplina a criação e as relações entre as partes. Elas são dotadas de órgãos permanentes, próprios e independentes, encarregados de gerir os interesses coletivos e realizar as finalidades comuns de seus membros. (SILVA, 2010, p. 369).

Neste sentido, QuocDihn entende que:

Esse tipo de organização seria uma associação de Estados, constituída por tratado, dotada de uma constituição e órgãos comuns, possuindo uma personalidade jurídica distinta da dos Estados-membros e estando seu funcionamento inevitavelmente marcado pela tensão e pela complementaridade dos princípios de direito dos tratados, por um lado, pelas exigências de autonomia e de eficácia de toda organização humana, pelo outro. (QUOC DINH, 1999, 523).

Segundo Roberto Luiz Silva (2010, p. 371) as organizações internacionais (OI) apresentam sete características determinantes. A primeira é a associação voluntária de sujeitos de Direito Internacional, ou seja, são formadas apenas por Estados, ressalvada a Organização Mundial do Comércio (OMC) que Foi criada pelo Acordo de Marrakesh, em 15 de abril de 1994 e teve como um de seus signatários as Comunidades Europeias.

A característica posterior refere-se a sua constituição, pois elas são “instituídas por ato internacional”, sendo este acordo denominado tratado ou convenção, o qual não tem prazo de validade.

Assim, possuem as organizações internacionais um “ordenamento jurídico interno próprio” que regula o funcionamento de seus órgãos, além de “personalidade internacional”, a qual passa a vigorar no momento em que efetivamente entra em funcionamento.

Além disso, as OI's possuem ainda poderes próprios, fixados nos referidos tratados, “órgãos próprios” e “sede própria”.

Ressalta ainda Roberto Luiz Silva que para se caracterizar como OI devem ainda estar presentes os seguintes critérios: “ter pelo menos três Estados com direito a voto; ter estrutura formal; os funcionários não devem ter a mesma nacionalidade; pelo menos três Estados devem contribuir substancialmente para a sociedade e ter objetivo internacional”. (SILVA, 2010, p. 273)

As organizações internacionais podem ainda ser classificadas em espécies, de acordo com a sua natureza, composição e objetivo.

Organizações internacionais políticas são aquelas que tratam de “questões conflitivas, agindo preventivamente na manutenção da paz e da segurança internacionais”, como por exemplo, a Organização das Nações Unidas (ONU). Já as técnicas atuam na cooperação de áreas específicas, como é o caso da Organização Internacional do Trabalho (OIT). (SILVA, 2010, p.273).

No tocante à composição, elas dividem-se entre as de alcance universal, quando não possuem restrições de nível geográfico, cultural ou econômico, à exemplo da Organização das Nações Unidas (ONU) e as de índole regional, constituídas por membros que apresentam uma identidade de aspectos entre si, como a União Europeia, o Mercosul e a Organização dos Estados Americanos (OEA).

Quanto ao objetivo, as organizações são de “Cooperação”, pois tem por desígnio avizinhar políticas que permanecem como de responsabilidade dos Estados, como a Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) ou são de “Integração”, as quais visam o desenvolvimento de políticas e objetivos comuns.

No desempenho dessas tarefas podem as organizações internacionais causar algum tipo de dano a outrem, pelos quais elas serão responsabilizadas. Os atos dos seus funcionários ou ainda de particulares efetivados em sua sede também são passíveis de manobras de responsabilização levadas às cortes nacionais, tribunais administrativos, tribunais arbitrais e à Corte Internacional de Justiça.

Todavia, em alguns casos encontrar-se-á o obstáculo da imunidade de jurisdição e de execução perante a instituição judiciária nacional.

As organizações internacionais possuem também direitos que são resguardados em tratados em convenções.

O artigo 2º da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados entre Estados e Organizações Internacionais ou de 1986, por exemplo, garante a possibilidade de conclusão de acordos internacionais em nome das próprias instituições, quando seus atos constitutivos assim preverem. (1986, p. 2).

Outro direito que também pode estar previsto e regulamentado pelos tratados instituidores é o direito de denúncia. Este possibilita aos Estados - membros se retirarem da organização, desde que cumpram um aviso prévio e que tenham regularizadas suas contas perante a instituição.

Neste sentido, tem-se o tratado de assunção, o qual instituiu o Mercosul:

CAPÍTULO V

Denúncia

ARTIGO 21. O Estado Parte que desejar desvincular-se do presente Tratado deverá comunicar essa intenção aos demais Estados Partes de maneira expressa e formal, efetuando no prazo de sessenta (60) dias a entrega do documento de denúncia ao Ministério das Relações Exteriores da República do Paraguai, que o distribuirá aos demais Estados Partes.

ARTIGO 22. Formalizada a denúncia, cessarão para o Estado denunciante os direitos e obrigações que correspondam a sua condição de Estado Parte, mantendo-se os referentes ao programa de liberação do presente Tratado e outros aspectos que os Estados Partes, juntos com o Estado denunciante, acordem no prazo de sessenta (60) dias após a formalização da denúncia. Esses direitos e obrigações do Estado denunciante continuarão em vigor por um período de dois (2) anos a partir da data da mencionada formalização. (1991, p. 1)

O Pacto da Sociedade das Nações, em seu artigo 7º, institui também o direito de missão ou legação, estabelecendo privilégios e imunidades diplomáticas aos representantes dos membros da sociedade e seus agentes no exercício de suas funções. (SILVA, 2010, p. 376).

Outra possibilidade das organizações internacionais é de contrair empréstimos em nome próprio, seja para o custeio de suas despesas, seja para a efetivação de suas missões.

O orçamento das organizações internacionais, todavia, é constituído por contribuições dos Estados-membros, como por exemplo, prevê o artigo 17 da Carta das Nações:

Artigo 17.

1. A Assembléia Geral considerará e aprovará o orçamento da organização.
2. As despesas da Organização serão custeadas pelos Membros, segundo cotas fixadas pela Assembléia Geral.
3. A Assembléia Geral considerará e aprovará quaisquer ajustes financeiros e orçamentários com as entidades especializadas, a que se refere o Artigo 57 e examinará os orçamentos administrativos de tais instituições especializadas com o fim de lhes fazer recomendações.

Artigo 19. O Membro das Nações Unidas que estiver em atraso no pagamento de sua contribuição financeira à Organização não terá voto na Assembléia Geral, se o total de suas contribuições atrasadas igualar ou exceder a soma das contribuições correspondentes aos dois anos anteriores completos. A Assembléia Geral poderá entretanto, permitir que o referido Membro vote, se ficar provado que a falta de pagamento é devida a condições independentes de sua vontade. (1945)

No tocante aos efeitos jurídicos das normas oriundas das organizações internacionais ressalta-se que eles podem ser os mais variados, de acordo com a intenção, o nível de consenso, a instituição emanadora, dentre outros.

Neste sentido, elucida Antônio Augusto Cançado Trindade que existem as resoluções-declarações, que basicamente são um pronunciamento de ordem geral, mas também há as resoluções de natureza obrigatória, como as determinações de admissão, suspensão e exclusões dos membros da ONU e nomeação de secretário-geral. (2001, p.40). Há variação dos efeitos jurídicos das referidas normas também quanto à época em que estas foram

proclamadas. No presente trabalho iremos ater a Organização Internacional do Trabalho a qual ora passa a ser analisada.

3. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT

Pessoa jurídica de Direito Internacional Público, com sede em Genebra, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) está prevista na parte XIII do Tratado de Versalhes.

Constituída como órgão autônomo da Sociedade das Nações, permaneceu como tal até 1946 quando se transformou em organismo especializado da (ONU).

Vale ressaltar que a Organização das Nações Unidas (ONU) é formada por países independentes que se juntaram com o objetivo de garantir a paz mundial e o progresso econômico-social. Foi formalmente constituída em 1945 com 51 Estados-membros, após inúmeras conferencias e reuniões organizacionais.

Com o advento da ONU, a partir de acordos intergovernamentais, foram criadas organizações especializadas para a atuação nas esferas econômica, social, cultural, educacional, sanitária e conexas, sendo a OIT uma destas, a qual tem por objetivo:

Atingir a paz universal por meio da justiça social, contando para tanto com a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração, a Repartição Internacional do Trabalho e o Comitê de Liberdade Sindical e utilizando-se de convenções, recomendações e resoluções. A OIT tem como objetivo promover:

- a plenitude do emprego e a elevação dos níveis de vida;
- o emprego dos trabalhadores nas ocupações para as quais estejam aptos;
- a criação de meios para a formação profissional e possibilidade de transferência para os trabalhadores, incluindo-se as migrações de mão-de-obra e de colonos;
- uma justa distribuição dos frutos do progresso e um salário mínimo vital para os trabalhadores;
- um reconhecimento efetivo do direito ao contrato coletivo e à cooperação entre empregadores e empregados.
- a extensão da seguridade social bem como a proteção da vida e da saúde dos trabalhadores;
- a proteção da infância e da maternidade; e
- o fornecimento de alimentos, moradias, meios recreativos e culturais e iguais oportunidades educativas e culturais. (SILVA, 2010, p. 397).

No desempenhar de suas funções a OIT conta com órgãos, sendo alguns deles compostos de forma tripartite, ou seja, por representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores, sendo a única com esta estrutura dentre as agências da ONU. (NASCIMENTO, 2011, p.135)

A Conferência Internacional do Trabalho (CIT) é o “órgão supremo que elabora a regulamentação internacional do trabalho, congregando, para tanto, todos os membros da OIT”. Com reuniões anuais, conta com a “participação de delegados, conselheiros e assessores dos Estados-membros”, bem como de representantes da ONU e de outros organismos. (SILVA, 2010, p.397).

Baseado na ideia tripartite os delegados são em número de quatro por Estado-membro, sendo dois governamentais (de livre escolha pelas nações) um representante dos empregados e um outro dos empregadores, podendo ser acompanhados de até dois conselheiros para cada questão de ordem do dia. Os emissários classistas são escolhidos pelas entidades sindicais mais representativas.

Para o desempenho de suas funções com total independência os delegados detêm privilégios e imunidades, bem como de ampla autonomia e liberdade de votação.

No Brasil, a escolha dos delegados representantes da classe patronal e dos trabalhadores é realizada, de forma pública, na Conferência Nacional dos Empregadores e Conferência Nacional do Trabalhadores, respectivamente.

A Conferência Internacional do Trabalho tem por atribuições as citadas por Roberto Luiz Silva, dentre outras:

- 1) Adotar e resolver as questões atinentes às convenções, recomendações e resoluções internacionais, tendentes a transformarem-se em direito positivo perante seus estados membros;
- 2) Decidir a forma de aplicação das convenções retificadas pelos Estados-membros;
- 3) Decidir acerca da admissão à OIT dos Estados que não sejam membros da ONU; e
- 4) Aprovar as credenciais dos delegados às suas sessões e o orçamento da OIT, que é financiado pelos Estados-membros. (SILVA, 2010, p.398)

Além do plenário acima já relatado, formado por quatro representantes dos Estados-membros, existem também as “comissões técnicas, como a de proposições, a de exame das questões da ordem do dia e a de aplicação das convenções e recomendações. (SILVA, 2010, p.398)

O órgão que administra, sob a forma colegiada, a OIT é o Conselho de Administração (CA). Este se reúne três vezes ao ano, em março, julho e novembro, para delimitar a política geral e o programa da organização, bem como a questão de ordem do dia, a inspeção dos trabalhos e o controle das comissões.

O Conselho é composto por 56 membros titulares (28 de Governos, 14 de Empregadores e 14 de Trabalhadores) e por 66 membros adjuntos (28 de Governos, 19 de Empregadores e 19 de Trabalhadores). Dez dos postos governamentais estão reservados aos

membros de maior importância industrial (Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Federação Russa). Os demais membros governamentais são eleitos pela Conferência a cada período de três anos. (2013, p.1).

Para a elaboração de relatórios e conclusões, provisórios ou definitivos, ao Conselho de Administração, acerca das queixas por violação aos direitos sindicais, existe o Comitê de Liberdade Sindical (CLS), criado em 1945.

Assim, o Comitê, formado por dez membros designados pelo Conselho de Administração, deve investigar a denúncia que lhe for submetida, tanto no âmbito fático quanto jurídico e instar junto ao governo denunciado, se houver concluído pela existência da violação a princípio de liberdade sindical, que dê solução adequada e conciliação à situação verificada. (SILVA, 2010, p.399)

A Repartição Internacional do Trabalho (RIT/BIT), por sua vez, é a secretaria técnico-administrativa da OIT, presidida por um Diretor-Geral, cujo mandato é de cinco anos e sua eleição realizada pelo Conselho de Administração.

Este departamento tem como atribuições velar pela execução e aplicação das convenções firmadas pelos membros da Instituição, bem como funcionar como “centro mundial de documentos e de investigações nos assuntos de interesse e competência da OIT, editando publicações periódicas e eventuais sobre questões de seu interesse”. (SILVA, 2010, p. 399).

Assim, após as singelas explanações sobre a estrutura da Organização Internacional do Trabalho necessária se faz uma elucidação sobre a sua evolução histórica e presença pontual em momentos críticos da história, pois reveladores de sua importância.

3.1 Evolução histórica

A Conferência da Paz foi instituída em 1919 com o intuito de finalizar a Primeira Grande Guerra Mundial. Esta comissão de Legislação do Trabalho redigiu a Constituição da OIT entre janeiro e abril do mesmo ano, a qual se converteu na Parte XIII do Tratado de Versalhes denominado Tratado de Paz.

Nesse sentido, destaca Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, 2011, p.132) que, no tocante à formação da OIT a Parte XII do Tratado de Versalhes “é considerada a constituição jurídica da Organização Internacional do Trabalho – OIT, e foi complementada pela Declaração de Filadélfia (1944) e pelas reformas da Reunião de Paris (1945).”

Os referidos tratados baseavam-se na ideia de que a paz universal e permanente

somente poderia estar pautada na justiça social. Ideologia esta que já estava sendo discutida décadas antes.

Assim, de acordo com Arnaldo Sussekind (2000, p. 85), na evolução histórica que desencadeou a criação da OIT podem ser destacados os seguintes eventos:

- a) No século XIX já havia a ideia de criação de um organismo no supracitado sentido, como foi o caso do industrial socialista da Grã-Bretanha, Robert Owen (1818), e defendida pela industrial alsaciano Daniel Legramd (1841), chegando ao Manifesto Comunista de Marx e Engels (1848) e à encíclica *RerumNovarum* (1891) do Papa Leão XIII;
- b) 1890 – Primeira Conferência Internacional do Trabalho – Berlim;
- c) 1897 – Organização Cristã do Trabalho – Zurique;
- d) 1987 - Criações da Comissão para Organizar um Organismo Internacional do Trabalho – Bruxelas;
- e) 1900 - Congresso de Paris – Fundação Internacional para Proteção dos Trabalhadores;
- f) 1901 – Criação da Associação Internacional de Proteção Legal dos Trabalhadores – Basileia;
- g) 1915 – Congresso da Filadélfia;
- h) 1916 – Recomendação para criação do Tratado de Paz – Inglaterra;
- i) 1918 – Requerimento para participação dos Trabalhadores na Conferência da Paz. (SUSSEKIND, 2000, p. 85)

Na data de 29 de outubro de 1919, em Washington - Estados Unidos da América, foi realizada a primeira Conferência Internacional do Trabalho, na qual foram aprovadas seis convenções. Estas tratavam das seguintes ordens.

A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 diárias e 48 semanais. As outras convenções adotadas nessa ocasião referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos. (OIT, 2013)

Em 1920 a OIT foi transferida para a cidade de Genebra onde se encontra até a presente data. Tendo Albert Thomas como seu primeiro Diretor-Geral, o qual assegurou uma forte presença da OIT no mundo por 13 anos.

A Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1926, criou uma supervisão sobre a aplicação de suas normas, por meio de um grupo de especialistas ou juristas independentes que tinham a finalidade de verificar os relatórios enviados pelos Estados-membros, no tocante a aplicação de Convenções por eles ratificadas.

Todos os anos, este Comitê produz suas próprias considerações para à Conferência.

Entre o período de 1919 e 1939 foram adotadas 67 convenções e 66 recomendações, visando principalmente garantir uma proteção mínima aos desempregados. (OIT, 2013)

Com a eclosão da Segunda Guerra Mundial, todavia, os trabalhos foram temporariamente interrompidos.

A Guerra levou ainda o novo Diretor-Geral John Winant a mudar temporariamente a sede da Organização de Genebra para Montreal, no Canadá, em agosto de 1940.

Em 1944, com os trabalhos já retomados e visando a paz mundial e a implantação da justiça social foram adotados outros princípios e objetivos para a OIT. Assim,

Em 1944, os delegados da Conferência Internacional do Trabalho adotaram a Declaração de Filadélfia que, como anexo à sua Constituição, constitui, desde então, a carta de princípios e objetivos da OIT. Esta Declaração antecipava em quatro meses a adoção da Carta das Nações Unidas (1946) e em quatro anos a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), para as quais serviu de referência. Reafirmava o princípio de que a paz permanente só pode estar baseada na justiça social e estabelecia quatro ideias fundamentais, que constituem valores e princípios básicos da OIT até hoje: que o trabalho deve ser fonte de dignidade, que o trabalho não é uma mercadoria, que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades. (OIT, 2013)

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, visando manter a paz e o diálogo entre as nações, foi criada a Organização das Nações Unidas (ONU). Posteriormente, em 1946, a OIT se transformou em sua primeira agência especializada.

Em 1960 foi criado o Instituto Internacional de Estudos Trabalhistas e em 1965 o Centro Internacional de Aperfeiçoamento Profissional e Técnico, em Turim, Itália, onde ocorreram inúmeros cursos de atualização e de formação sobre os mais variados assuntos discutidos na OIT. (ALMEIDA e VILLATORE, 2011, p. 348).

No ano em que a OIT comemorava seu cinquentenário, 1969, ela recebeu o “Prêmio Nobel da Paz”. Em parte de seu discurso, o então presidente do Comitê do Prêmio ressaltou que a OIT era “uma das raras criações institucionais das quais a raça humana podia orgulhar-se”. (ALMEIDA e VILLATORE, 2011, p. 348).

E como tal não é difícil perceber sua importante influência na criação das legislações trabalhistas e políticas sociais no século XX.

Em sua 87ª Sessão, a Conferência Internacional do Trabalho, no ano de 1988 adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho. Assim, é garantida a eliminação do trabalho infantil, da discriminação em matéria de emprego/ocupação e de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, bem como o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

Neste sentido, a referida Declaração passa a ser definida como fundamental, pois associa aos direitos e princípios acima referidos oito convenções. Assim, fica determinado que, pelo simples fato dos Estados membros da OIT terem aderido à sua Constituição, estão adstritos a respeitar esses direitos e princípios, mesmo que não tenham ratificado as convenções a eles correspondentes.

Outrossim, também definiu a 87ª Conferência Internacional do Trabalho que a ratificação universal dessas convenções seria um objetivo central, a fim de que seja alcançado um “amplo programa de cooperação técnica da OIT com os seus Estados Membros com o objetivo de contribuir com a sua efetiva aplicação e define um mecanismo de monitoramento dos avanços realizados”. (OIT, 2013).

Com o mesmo foco, durante a 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em julho de 2008, partindo-se da preocupação mundial frente à crise financeira internacional que iria eclodir naquele ano, foi adotada um dos mais importantes documentos da OIT: a Declaração sobre a Justiça Social para a Globalização Equitativa.

Vale destacar que antes mesmo da adoção da referida Declaração já havia sinais da situação econômica e social que estava por vir:

É importante assinalar que já existia uma crise do emprego antes da eclosão da crise econômica e financeira internacional. Essa crise se manifestava, entre outros indicadores, na existência de 195 milhões de desempregados no mundo e no fato de que 40% das pessoas que estavam ocupadas (cerca de 1,4 bilhões de pessoas) ganhava menos de 2 dólares por dia (situando-se, portanto, abaixo da linha da pobreza) e 20% delas ganhava menos de um dólar ao dia (portanto, abaixo da linha da extrema pobreza). Além disso, oito em cada 10 pessoas não tinha acesso aos regimes de previdência social (OIT, 2007).

Essa situação era resultado de um processo de globalização injusto e inequitativo, tal como assinalado desde 2004 pela Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, reunida no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, e que caracterizou essas desigualdades globais como “inaceitáveis do ponto de vista moral e insustentáveis do ponto de vista político” (OIT, 2005)

Com efeito, de acordo a dois estudos publicados pela OIT em 2008, entre 1995 e 2007, em 70% dos países analisados, diminuiu a porcentagem dos salários no PIB e aumentou a desigualdade de renda (OIT 2008a e OIT, 2008b). Um desses estudos assinala ainda que um dos fatores que impediram o aumento da desigualdade social em alguns desses países, ou fizeram com que ele ocorresse em menor escala, foram as políticas de salário mínimo e os processos de negociação coletiva. (OIT, 2013)

Nesse sentido, diante da crescente globalização, mas ainda com uma enorme desigualdade de distribuição de renda, e da atual crise econômica que está pouco a pouco atingindo todas as nações, patente é o papel da Organização Internacional do Trabalho, a fim de não se permitir que o trabalhador seja tratado como objeto de descarte ou ser inferior, quando iminente a possibilidade de diminuição dos lucros ou recessão econômica.

3.2 Evolução Histórica no Brasil

O Brasil está entre os membros fundadores da OIT, uma vez que participou da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião, bem como tem estabelecida representação da Organização em território nacional desde 1950, via programas e atividades que refletem os objetivos da OIT ao longo de sua história.

Apesar de ter ratificado grande parte das Convenções da OIT, foi lançado, em maio de 2006, a Agência Nacional de Trabalho Decente (ANTD), em atendimento ao Memorando de Entendimento para a promoção de uma agenda de trabalho decente no país, assinado em 2003 pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Diretor-Geral da OIT na época, Juan Somavia.

Lançada em Brasília, esta agenda define três prioridades, quais sejam:

Em maio de 2006, a ANTD foi lançada em Brasília pelo Ministro do Trabalho e Emprego (MTE) por ocasião da XVI Reunião Regional Americana da OIT, durante a qual também foi lançada, pelo Diretor Geral da OIT, a Agenda Hemisférica do Trabalho Decente (AHTD). Com o objetivo de contribuir à erradicação da pobreza e à redução das desigualdades sociais, a ANTD se estrutura em torno a três prioridades: (i) a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidade e de tratamento; (ii) a erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, em especial, em suas piores formas; e, (iii) o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como instrumento de governabilidade democrática. (OIT, 2013)

Ainda em atendimento à Agenda o estado da Bahia desenvolveu em dezembro de 2007 um cronograma para o atendimento ao trabalho decente. No mesmo sentido, o estado de Mato Grosso realizou em abril de 2009, uma Conferência Estadual pelo Trabalho Decente.

Entre 2003 e 2010, inúmeras instâncias consultivas e deliberativas sobre o tema foram realizadas, a fim de se construir uma política e iniciativas conjuntas para a promoção do trabalho decente no país. Ressalta-se que o Brasil é pioneiro na fixação de agendas subnacionais de “Trabalho Decente”. (OIT, 2013).

Em 4 de junho de 2009, foi instituído como instrumento de implementação das políticas descritas na Agenda (ANTD), via Decreto Presidencial, o Comitê Executivo Interministerial encarregado da elaboração do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD).

Após intensas discussões no tocante ao referido Plano, durante a reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 2009, foi referendado um documento firmado por representantes de governo, empregadores e trabalhadores, o qual era resultado destes debates.

No mesmo período foi criado o Subcomitê da Juventude, com o objetivo de elaborar uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ). Objetivo este que foi cumprido em 2010, após um amplo e produtivo debate tripartite sobre o tema. Assim, a ANTDJ se organizou em quatro objetivos: “(i) mais e melhor educação; (ii) conciliação entre estudos, trabalho e vida familiar; (iii) inserção digna e ativa no mundo do trabalho; (iv) diálogo social.” (OIT, 2013).

Neste sentido, vale destacar que a política da atuação da OIT no Brasil, via o programa de Trabalho Decente, representa a convergência entre os objetivos estratégicos da OIT e as características do Brasil. Assim,

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2013)

Além do Brasil, atualmente a Organização Internacional do Trabalho conta ainda com 185 (cento e oitenta e cinco) Estados Membros, conforme dados informados pelo site oficial da organização. (OIT, 2013)

4. CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho é a instituição responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho. A regulamentação internacional realizado pela OIT, via sessões da conferência, pode ser classificada em três ordens de instrumentos, quais sejam, as convenções, as recomendações e as resoluções. (SILVA, 2010, p. 399).

O Código Internacional do Trabalho é formado pelo conjunto de normas consubstanciadas nas convenções e recomendações, agregando as resoluções e outros documentos como anexos.

As convenções e recomendações necessitam de 2/3 dos votos dos delegados presentes, bem como devem ser discutidas em duas sessões da conferência, para sua aprovação. As resoluções, por sua vez são adotadas por maioria simples em discussão única e não acarretam qualquer obrigação para os Estados-membros.

Por outro lado, as recomendações “necessitam apenas ser submetidas à autoridade competente para legislar sobre a respectiva matéria, a qual poderá, a respeito, tomar a decisão que bem entender”. Já as convenções representam tratados multilaterais abertos e são objeto de ratificação por parte dos Estados-membros da OIT. (SILVA, 2010, p. 400)

Estas podem ser classificadas como de uniformização, de princípios, de igualdade de direitos e de procedimentos, nos termos da natureza de suas normas e seus objetivos.

Por formularem regras ou princípios de âmbito geral destinados a reger determinadas relações internacionais as convenções de procedimentos incluem-se na categoria de tratados-leis ou normativos e podem ser divididas em dois aspectos diferentes.

O primeiro é o ato-regra, segundo o qual os delegados da Conferência Internacional criam a norma jurídica e o ato-condição, pelo qual os Estados soberanos ratificam o tratado em conformidade com as suas normas constitucionais, mesmo que não integrantes da conferência. (SILVA, 2010, p.400)

No tocante a vigência de uma convenção vale destacar as elucidações de Roberto Luiz Silva, segundo o qual:

A vigência internacional de uma convenção condiciona-se à sua ratificação por um determinado número de Estados, dando-se geralmente 12 meses após o depósito de dois instrumentos de ratificação perante a Repartição Internacional do Trabalho. Quando um Estado-membro não ratifica uma convenção, a organização pode solicitar que justifique tal ato. Uma vez em vigor no campo internacional, as convenções têm prazo de validade indeterminado, embora possam ser denunciadas a cada dez anos. Podem, ainda, ser objeto de revisão pela Conferência Internacional do Trabalho. (SILVA, 2010, p.400).

Segundo Ricardo Seitenfus o controle da aplicação das convenções manifesta-se nas visitas de técnicos e pela elaboração de relatórios, os quais tem os seus resultados levados à conhecimento, primeiramente, dos Estado interessado. Em um segundo momento, caso haja evidente má-fé por parte dos Estados, os resultados das inspeções são encaminhados para a discussão da conferência. (SEITENFUS, 2004, p. 165).

O controle de aplicação das convenções ocorre ainda de forma permanente ou por provocação. Este ocorre via denúncia ou reclamação de qualquer entidade sindical ou de um Estado-membro da OIT, garantido, todavia o direito de defesa do ente acusado mediante

solicitação do Conselho de Administração. Neste caso haverá uma comissão especial que terá sua decisão submetida, em ulterior hipótese, à Corte Internacional de Justiça.

O controle permanente, por sua vez, efetiva-se anualmente mediante relatórios circunstanciados, os quais serão analisados pelos especialistas da OIT, ocorrendo penalidade moral ou jurídica segundo a gravidade. (SILVA, 2010, p. 400)

4.1 Recepção das Convenções da OIT no Ordenamento jurídico brasileiro

A partir de agora se analisará a forma com que as Convenções da OIT ingressam no Ordenamento Jurídico brasileiro.

Segundo Adélia Procópio (CAMILO, 2012, p. 638) a primeira fase é a negociação, em que os países membros discutem as condições do tratado. Esta fase é realizada, no Brasil, pela União através do Ministro das Relações Exteriores.

Já a segunda fase, é a própria assinatura do tratado, o qual será de competência do presidente da República, conforme dispõe o artigo 84, inciso VIII da Constituição da República nos seguintes termos: “Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República: VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional”.

A terceira fase, conforme inciso I, art. 49 da Constituição Federal, é a sua tramitação no Congresso Nacional, segundo a qual passa pela Câmara dos Deputados, onde é votado pela maioria, logo em seguida elabora-se o Projeto de Decreto Legislativo, que é encaminhado à Comissão de Constituição e Justiça, e após a análise de constitucionalidade e legalidade retorna à Câmara para ser votado e até mesmo sofrer emendas.

Se aprovado, o projeto é publicado no Diário Oficial e remetido ao Senado, momento em que passará pelas mesmas etapas ocorridas na Câmara, em que, por fim, se aprovado, será promulgado pelo Presidente do Senado que o encaminhará para publicação no Diário Oficial da União.

Já na última fase o Tratado é remetido ao Presidente da República para ratificação e Promulgação.

Segundo o site oficial da OIT, o Brasil ratificou 96 Convenções, estando localizado como 12º país que mais ratificou as normas da Organização Internacional do Trabalho. Dessa forma segue abaixo uma tabela em que constam as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.

Dentre elas vale destacar as de números 45, 89 e 103 sobre o trabalho da mulher; a 58 e 138 no tocante ao trabalho do menor; 29 e 105 contra o trabalho forçado e a 182 sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação.

Vale destacar que algumas convenções foram ratificadas pelo Brasil, mas posteriormente foram denunciadas, como é o caso da Convenção nº 158, a qual trata sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Essa garante ao trabalhador saber o motivo pelo qual ele foi dispensado, chamada causa justificadora da dispensa, o que acarreta outros direitos ao empregado, como recorrer da dispensa caso ele entenda que não uma justificativa plausível para a mesma.

A denúncia se deu pelo fato de as normas trabalhistas serem, em sua maioria, produzidas pelo Estado, o qual sofre grande pressão dos empregadores, que são grandes empresários e financiam as candidaturas políticas dos deputados e senadores.

Nesse sentido, vale realizar uma breve análise sobre algumas convenções no tocante a sua ratificação ou não pelo Brasil, bem como seu grau de importância para a melhoria das condições de inúmeros trabalhadores.

4.4 Convenção nº. 189 da OIT

O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião, pode-se perceber, portanto, que as normas trabalhistas possuem grande relevância para o governo brasileiro.

A última Convenção da OIT ratificada pelo Brasil, foi a de nº 189 que trata sobre os direitos dos domésticos, que ensejou na promulgação da EC 72/2013.

Com o intuito de complementar a Convenção sobre os Trabalhadores Domésticos, adotou-se em dia 16 de junho de 2012, uma Recomendação, que pode ser denominada como a Recomendação sobre os trabalhadores domésticos.

Conforme Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2010, p.143) uma Convenção é um tratado internacional, multilateral, adotado pelas assembleias e conferências da ONU e da OIT, respectivamente, a qual é vinculante para os Estados membros que a ratificam. Já a Recomendação é documento que acompanha e aperfeiçoa normativamente a Convenção, facilitando sua aplicação.

A Convenção sobre os Trabalhadores Domésticos estabelece que os trabalhadores

domésticos devam ter os mesmos direitos fundamentais trabalhistas que possuem os demais trabalhadores.

Dentre eles, podem-se citar as horas de trabalho razoáveis, descanso semanal remunerado de pelo menos 24 horas consecutivas, um limite aos pagamentos em espécie, informação clara sobre os termos e condições de emprego, e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva.

Ao se analisar o preâmbulo da Convenção nº. 189 percebe-se claramente que a condição discriminatória vivenciada pelos empregados domésticos foi um dos fatores que levou a sua elaboração, segue abaixo alguns de seus trechos:

Reconhecendo a contribuição significativa dos trabalhadores domésticos para a economia global, incluindo aumento das oportunidades de emprego remunerado para as mulheres trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, aumentando a capacidade de cuidar de idosos, crianças e pessoas com deficiência, e uma contribuição substancial para transferências de renda em cada país e entre países;

Considerando que o trabalho doméstico ainda é desvalorizado e invisível e é realizado, principalmente, por mulheres e meninas, muitas das quais são migrantes ou pertencem a comunidades desfavorecidas, e são particularmente vulneráveis à discriminação em matéria de condições de emprego e trabalho e outros abusos dos direitos humanos;

Considerando, ainda, que em países em desenvolvimento, onde historicamente tem havido poucas oportunidades para os trabalhadores de emprego formal, os domésticos constituem uma parcela significativa da força de trabalho nacional e os trabalhadores estão entre os mais marginalizados; (...)

Reconhecendo as condições particulares em que o trabalho doméstico é realizado, tendo em vista que é adequada para complementar as regras de carácter geral com regras específicas para os trabalhadores domésticos, para que eles possam exercer plenamente os seus direitos; (traduziu-se) (OIT, 2013)

A presente convenção deve ser aplicada pelo Estado que a ratificar, a todos os trabalhadores domésticos, ou seja, aos empregados domésticos, como também àqueles que prestem serviço de forma esporádica a uma determinada pessoa ou família.

Observa-se que a Convenção nº. 189 da OIT preocupou-se em proteger os trabalhadores domésticos que saem de seu país e vão para outro a procura de trabalho, fator esse determinado como migração. Sendo considerado como algo prejudicial aos domésticos, pois muitas das vezes estes não dominam a língua do país, e por isso não conseguem nenhum tipo de proteção aos seus direitos.

Esta situação é menos frequente na sociedade brasileira, tendo em vista que ocorre no Brasil com maior habitualidade o êxodo rural, em outras palavras a saída de uma pessoa do campo para uma cidade.

Logo no início, a Convenção estabelece que os países membros devam garantir a associação da classe, bem como toda a sua estrutura confederativa e federativa, o que possibilitará a negociação coletiva.

Outro importante dispositivo previsto na Convenção em destaque é a proibição do trabalho infantil, destacando-se as convenções anteriores de nº. 138 e 182, que preveem a idade mínima para o trabalho e as piores formas de trabalho infantil, respectivamente. Da mesma forma que assegura aos trabalhadores domésticos entre 16 e 18 anos de idade, a permanência no ensino básico, bem como o acesso ao ensino superior ou profissionalizante.

Proíbe, também, a Convenção nº. 189 o assédio moral, além de que assegura a privacidade ao doméstico que mora na residência de seus patrões, da mesma forma que estabelece que o doméstico tenha acesso ao seu contrato de trabalho, onde estão previstas as condições de trabalho, de forma clara e compreensível.

Pode-se dizer que, em relação aos trabalhadores domésticos brasileiros, a norma prevista na Convenção nº. 189 que trará maior impacto à legislação trabalhista brasileira é o artigo 10, conforme se segue:

1. Cada Membro deve tomar medidas a fim de garantir igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral, em relação às horas normais de trabalho, a compensação de horas extras, períodos de descanso diário e semanal, férias anuais remuneradas, de acordo com a legislação nacional ou de convenções coletivas, levando em conta as características especiais do trabalho doméstico.
2. O período de descanso semanal deve ser de pelo menos 24 horas consecutivas.
3. Os períodos em que os trabalhadores domésticos não são livres de dispor de seu tempo e ficar em casa disponível para responder a qualquer das suas necessidades de serviço, devem ser consideradas como horas de trabalho, na medida determinada na legislação nacional ou de convenções coletivas ou em qualquer outro mecanismo consistente com a prática nacional. (traduziu-se) (OIT, 2011)

Ainda, o artigo 10 da Convenção nº. 189 assegura aos domésticos a compensação das horas extraordinárias, bem como estabelece o direito ao descanso diário para refeição.

Garantiu, também a Convenção nº. 189, aos domésticos que moram na residência de seus patrões, que o tempo que se encontram à disposição do empregador, deve ser considerado como hora de trabalho. Algo já garantido pelo ordenamento jurídico brasileiro aos empregados em geral, pois a jornada de trabalho é computada pelo tempo efetivamente trabalhado, como também o tempo à disposição do empregador.

Conforme as palavras de Maurício Godinho Delgado:

São três os critérios principais de cálculo da extensão da jornada de trabalho. Podem eles ser ordenados sequencialmente, em correspondência à crescente amplitude que

conferem à noção de jornada. São tais critérios o do *tempo efetivamente laborado*, o do *tempo à disposição no centro de trabalho* e, finalmente, o do *tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência* (além do somatório anterior). (MAIOR, 2010, p.788)

Por se tratar de uma norma internacional, a Convenção nº. 189 da OIT tem sua vigência atrelada a ratificação de dois Estados Membros, e só assim produzirá seus efeitos depois de decorrido doze meses.

Apenas, após doze meses de sua elaboração, a Convenção nº. 189, em 14 de junho de 2012, foi ratificada pelo Uruguai, sendo necessário a ratificação de mais um Estado para entrar em vigor.

Não decorreu muito tempo para que a Convenção nº. 189 fosse ratificada por outro país, desta feita em 05 de setembro de 2012, as Filipinas foram o segundo país a ratificar a Convenção sobre trabalho doméstico.

Assim, esta Convenção, a primeira norma mundial dirigida aos trabalhadores domésticos, entrou em vigor em 06 de setembro de 2013.

No Brasil, a Convenção nº. 189 da OIT, após ratificada, ensejou na promulgação da Emenda constitucional nº 72/2013, a qual modificou a redação do parágrafo único, do artigo 5º da Constituição da República de 1988. Assim, segue abaixo seu texto anterior:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Para melhor elucidação sobre a mudança trazida por esta norma aos trabalhadores domésticos, segue a nova redação após a EC72/13:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social

Deste modo, observa-se que as principais alterações com aplicação imediata são: estabelecimento de jornada de trabalho de 8 horas ou carga semanal de 44 horas; remuneração das horas extraordinárias, não inferior a 50% à da normal;

reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubres a menores de dezesseis anos.

Contudo, alguns dispositivos, ainda necessitam de regulamentação para serem aplicados, como é o caso do seguro desemprego, Fundo de Garantia pelo Tempo de Serviço, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, salário-família e assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas.

O que se percebe dessas alterações é a dificuldade em aplicá-las aos domésticos, devido à dificuldade em fiscalizar o seu cumprimento, uma vez que o serviço é prestado em residências, as quais representam asilo inviolável.

Porém, o que se vê com clareza é que a ratificação dessa norma internacional, que ensejou na modificação da legislação brasileira, introduziu o trabalho doméstico no cenário internacional, bem como levou o tema a discussão. Tendo em vista que esta categoria possuía um tratamento discriminatório até pelo legislador.

4.5 A Recomendação nº 201 da OIT

Conforme já foi explanado anteriormente uma recomendação tem a importante função de complementar uma convenção. Portanto, a partir de agora, será feito um estudo sobre a Recomendação sobre os trabalhadores domésticos.

A Recomendação nº 201 da OIT foi a última apresentada por esta Organização, e inicia seu texto estabelecendo que o Estado Membro deve eliminar as restrições legislativas ou administrativas que os impeçam de se associar, auxiliar no fortalecimento dos sindicatos representantes dos empregadores e trabalhadores domésticos, como forma de proporcioná-los a autonomia necessária para cumprirem suas obrigações.

Também garante aos trabalhadores a confidencialidade de seus exames médicos, não sendo possível requerer ao trabalhador a realização de exames de HIV e gravidez.

Proíbe aos menores entre 16 e 18 anos de idade, a prestação de serviço em período noturno, limitando sua jornada para que tenha acesso ao descanso, ao lazer, aos estudos e ao ensino profissionalizante.

Prevê também, que os Estado membros propiciem aos domésticos, além das condições de trabalho, informações como, quais licenças lhe são garantidas, o valor e a forma de compensação das horas extraordinárias, os tipos de alojamento proibidos, o percentual permitido de desconto de salário *in natura* e outros descontos permitidos a sua remuneração.

Da mesma forma, os Estados devem fornecer meios ao trabalhador de registrar sua jornada de trabalho com exatidão, bem como propiciar aos empregados o acesso a esta informação.

Em relação ao tempo à disposição do empregador, no caso de o empregado doméstico que mora na residência de seu patrão, o Estado Membro deve estipular uma limitação a este tempo, como também prever o período de descanso, nas situações em que forem interrompidos os intervalos de descanso do empregado e por fim estabelecer qual será o adicional de remuneração para estes casos.

Neste sentido, que seja estipulado pelo país o adicional noturno aos domésticos que prestam serviços no período da noite, que seja garantido o intervalo intrajornada para descanso e refeição, bem como o descanso semanal remunerado de no mínimo 24 horas consecutivas.

Destaca-se que no que tange ao descanso semanal remunerado, este já havia sido assegurado aos domésticos, conforme palavras de Alice Monteiro de Barros:

Em face da revogação do art. 5º, “a”, da Lei n. 605, de 1949, pela Lei n. 11.324, de 19 de julho de 2006, o empregado doméstico passou a ser contemplado expressamente com descanso em feriados civis e religiosos, bem como a remuneração em dobro desse dia, quando houver trabalho, sem outra data para folga (art. 9º da Lei n. 605, de 1949, e Súmula n. 146 do TST). (BARROS, 2010, p.362)

Ao se referir à remuneração, a Recomendação estipulou que o Estado Membro deve garantir o limite de descontos quanto à alimentação de alojamento fornecido ao doméstico, bem como do salário *in natura*. Proibindo o desconto da acomodação, no caso em que o doméstico reside na casa de seu empregador, sendo facultado ao empregado aceitar um desconto desta natureza.

Ademais, proíbe o desconto do doméstico do valor do uniforme, dos materiais de proteção, das ferramentas e dos utensílios de limpeza, uma vez que estes são fornecidos para o empregado trabalhar.

O ordenamento jurídico brasileiro já protege os domésticos contra estes descontos, neste sentido, segue as palavras de Alice Monteiro de Barros:

Adere a essa última corrente o art. 2º da Lei n. 5.859, de 1972, introduzido pela Lei n. 11.324, de 19 de julho de 2006, quando veda ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado, por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. (BARROS, 2010, p.363)

Esta Recomendação prevê também que os Estados garantam aos domésticos as mesmas condições dos demais trabalhadores nos casos de insolvência ou falecimento do empregador, garantindo a eles receber todos os créditos trabalhistas que lhes são devidos.

Ao se referir aos trabalhadores que residem na casa de seus patrões, a Recomendação determina que o alojamento fornecido seja privado, com acesso a um banheiro, que o quarto tenha boa iluminação e se necessário que tenha calefação ou ar condicionado, de acordo com a situação. Que a alimentação seja de boa qualidade e que seja fornecida a quantidade adequada a cada trabalhador, bem como seja respeitada sua cultura e religião.

Nesse sentido a Recomendação prevê também que, no caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa, o empregador deva conceder ao trabalhador um prazo razoável de aviso prévio para possibilitar ao doméstico encontrar um novo emprego e novo alojamento.

Estabelece ainda que o Estado membro junto com os sindicatos garantam condições de saúde e segurança do trabalho, que os locais de trabalho sejam fiscalizados, que sejam elaboradas pesquisas para que se façam estatísticas das condições de saúde e segurança do trabalho, da mesma forma que seja prestada assistência aos trabalhadores, de forma a orientá-los sobre os riscos e maneiras de se prevenirem contra acidentes e doenças provenientes do labor prestado.

Outra importante determinação da Recomendação é que seja garantido ao doméstico o recolhimento das contribuições previdenciárias, mesmo àqueles trabalhadores que prestam serviço a vários empregadores.

Que os Estados membros assinem acordos com os países de origem dos trabalhadores migrantes, para garantir o recolhimento das contribuições à Previdência Social, possibilitando a transferência de direitos entre eles.

Que concedam ao doméstico o acesso ao ensino profissionalizante

Para finalizar a Recomendação traz normas que pretendem estabelecer aos Estados Membros uma cooperação conforme segue o artigo 26:

Os membros deveriam considerar a cooperação entre si para assegurar que a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011, e a presente Recomendação sejam aplicadas de forma efetiva aos trabalhadores domésticos migrantes.

(2) Os Membros deveriam cooperar nos níveis bilateral, regional e global com o propósito de melhorar a proteção de trabalhadores domésticos, especialmente no que

diz respeito à prevenção do trabalho forçado e tráfico de pessoas, acesso à seguridade social, monitoramento das atividades de agências privadas de emprego que contratam pessoas para desempenhar trabalho doméstico em outro país, à difusão de boas práticas e à compilação de estatísticas sobre trabalho doméstico.

(3) Os membros deveriam tomar as medidas apropriadas para assistir uns aos outros e dar efeito às disposições da Convenção por meio da cooperação ou assistência internacional reforçada, ou ambas, que incluam apoio ao desenvolvimento social e econômico e prática de programas de erradicação da pobreza e de ensino universal. (traduziu-se) (OIT, 2011)

Percebe-se que a presente Recomendação preocupou-se em ser o mais abrangente possível, com o intuito de cercar as possibilidades de cerceamento de direitos aos domésticos.

5. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O BRASIL

Conforme já elucidado nos capítulos anteriores a OIT é uma agência especializada da Organização das Nações Unidas que tem por objetivo promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Além da promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social, a atuação da OIT no Brasil tem se caracterizado, no período recente, pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente em áreas tão importantes como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para os jovens.

Lado outro, o Brasil tem uma das melhores projeções econômicas para o futuro. País que não avista grandes entraves com crises econômico financeiras, o Brasil será em poucos anos um dos maiores empregadores do mundo. Nesse sentido, vale destacar as notícias do índice Austin Rating, segundo o qual:

A agência classificadora de risco Austin Rating elaborou uma simulação no ranking das 10 maiores economias mundiais a partir das projeções feitas pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), divulgadas nesta segunda-feira 08, até 2017, e constatou-se que, muito provavelmente, o Brasil será a 5ª maior economia do mundo em 2014, ultrapassando de uma só vez Reino Unido e França, ficando atrás somente de EUA, China, Japão e Alemanha.

O principal motivo do avanço do Brasil será a taxa de crescimento da economia nacional em nível muito superior ao observado nas duas economias desenvolvidas,

pois, enquanto a taxa de crescimento do Brasil será na média 2012-2014 de 3,2%, no Reino Unido será de apenas 0,97% e na França de apenas 0,53%.

Com base nos dados estimados para 2012, o grupo das 10 maiores economias é composto por: EUA, China, Japão, Alemanha, França, Reino Unido, Brasil, Itália, Rússia e Índia. Nesse grupo, as economias desenvolvidas representam 68,7% e as emergentes 31,3%.

Avaliando o desempenho das 10 maiores economias nos anos de 2013, 2014 e 2015, e realizando projeções até 2030, o grupo dos países emergentes formados por: China, Brasil, Rússia, Índia e Indonésia deverão ultrapassar as economias desenvolvidas em tamanho de PIB em dólar, respondendo por 50,4% contra 49,6% dos desenvolvidos.

De acordo com a consultoria, a perda de participação dos países desenvolvidos decorre, primordialmente, dos efeitos negativos da crise financeira global deflagrada em 2008 e que ainda persistem fortemente, com destaque para os países que compõem a Zona do Euro.

No entanto, por causa dos demais países emergentes apresentarem taxas de crescimento maiores que as do Brasil, muito provavelmente, a economia nacional perderá posições no ranking das maiores economias ao longo desta e da próxima década para Índia em 2018, Rússia em 2021 e Indonésia em 2024.

Para a Austin, entre as 10 maiores economias do mundo, segundo ranking com base em 2012, os países desenvolvidos deverão responder por 68,7% enquanto o grupo dos emergentes representará 31,3%.

No entanto, essa força econômica, que está em mudança há quatro décadas, deverá se alterar significativamente ao longo das próximas duas décadas e os emergentes passarão a representar mais da metade da riqueza global.

Considerando apenas as 10 maiores economias, no ano de 2030, o grupo dos países emergentes deverá responder por 58,3% contra 41,7% do grupo das economias desenvolvidas.

O gráfico abaixo, feito pela Austin Rating, mostra o ranking das 10 maiores economias do mundo, segundo o PIB, em US\$:

Ranking	País	2012 *		Ranking	País	2014 *	
1º	Estados Unidos	15.653	33,6%	1º	Estados Unidos	16.913	33,1%
2º	China	8.250	17,7%	2º	China	9.926	19,5%
3º	Japão	5.984	12,8%	3º	Japão	6.163	12,1%
4º	Alemanha	3.367	7,2%	4º	Alemanha	3.462	6,8%
5º	França	2.580	5,5%	5º	Brasil	2.685	5,3%
6º	Reino Unido	2.434	5,2%	6º	Reino Unido	2.652	5,2%
7º	Brasil	2.425	5,2%	7º	França	2.622	5,1%
8º	Itália	1.980	4,3%	8º	Índia	2.315	4,5%
9º	Rússia	1.954	4,2%	9º	Rússia	2.308	4,5%
10º	Índia	1.947	4,2%	10º	Itália	1.983	3,9%
Total TOP 10		46.575	100%	Total TOP 10		51.027	100%
		Desenvolvidos	31.999 68,7%			Desenvolvidos	33.793 66,2%
		Emergentes	14.576 31,3%			Emergentes	17.234 33,8%

Ranking	País	2021 *		Ranking	País	2030 *	
1º	Estados Unidos	24.012	30,8%	1º	China	45.253	30,7%
2º	China	19.295	24,7%	2º	Estados Unidos	37.522	25,4%
3º	Japão	7.221	9,3%	3º	Indonésia	12.497	8,5%
4º	Índia	4.752	6,1%	4º	Índia	11.955	8,1%
5º	Rússia	4.176	5,4%	5º	Rússia	8.894	6,0%
6º	Brasil	4.174	5,3%	6º	Japão	8.813	6,0%
7º	Alemanha	4.081	5,2%	7º	Brasil	7.337	5,0%
8º	Reino Unido	3.782	4,8%	8º	Reino Unido	5.950	4,0%
9º	Indonésia	3.319	4,3%	9º	Alemanha	5.024	3,4%
10º	França	3.242	4,2%	10º	França	4.233	2,9%
Total TOP 10		78.053	100%	Total TOP 10		147.479	100%
		Desenvolvidos	42.337 54,2%			Desenvolvidos	61.543 41,7%
		Emergentes	35.715 45,8%			Emergentes	85.936 58,3%

* Valores em US\$ bilhões

Fonte: FMI/WEO Oct12 - Elaboração: Austin Rating

(Barros, 2013)

Frente a estes bons indicativos numéricos, no tocante a criação e manutenção quantitativa de empregos, indaga-se se este crescimento está sendo acompanhado pela melhoria das condições do trabalho.

Nesses termos, necessária se faz uma averiguação se o Brasil está desenvolvendo o cumprimento da legislação trabalhista, nacional e estrangeira, ou à custa do trabalho desregulado, informal, infringente da legislação e não promovedor do crescimento social.

Tal análise, de certa forma já é realizada pela Comissão de Especialistas sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho, que como já sugere o próprio nome investiga a aplicação de referidas normas nos países membros da OIT.

Nesse diapasão, para verificar a aplicação das normas da OIT no Brasil fez-se necessário investigar a prática dos aplicadores do direito, o que se fez por meio de entrevistas a uma Juíza do Trabalho, a um Procurador do Trabalho, a um Auditor Fiscal do Trabalho, e a três advogadas trabalhistas.

Inicialmente verificou-se quais Convenções ou Recomendações da OIT foram utilizadas pelos profissionais em suas atividades. Desse modo, seguem as normas já invocadas pelos aplicadores do direito justralhistas: Recomendação 193/OIT que trata sobre as Cooperativas; Convenção 132/OIT, que trata sobre as Férias Anuais Remuneradas; Convenção nº 29 que trata sobre trabalho escravo, a Convenção nº 138, que aborda o trabalho infantil, a de nº 81 quanto à inspeção do trabalho.

Já foi utilizada também uma que não foi ratificada pelo Brasil, em uma ação sobre as agências de emprego, baseando-se no artigo 8º da CLT que permite a utilização do direito comparado, uma vez que essas agências transferem ao trabalhador os gastos para contratação; Convenções nº 87, a qual expõe a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização; Convenção nº 98 da OIT, a qual dispõe sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.

Convenção de nº 105 que trata sobre a Abolição do Trabalho Forçado. Convenção nº 158 da OIT, que trata sobre as estabilidades e garantias de emprego e Convenção nº 29, que trata sobre o Abolição do Trabalho Forçado.

O que se percebe é que há um a tímida exploração dos aplicadores do Direito das normas da OIT, uma vez que muitas das vezes o judiciário não aceita a tese levantada com argumentos baseado em Convenções.

Através da aplicação do questionário, pode-se perceber que todos os entrevistados não tiveram a exposição sobre o assunto em sala de aula, quando eram graduandos, o que justifica, de um modo geral, o desconhecimento sobre o tema. Assim, as normas da OIT são deixadas de lado, uma vez que não são exploradas na graduação, o que reflete na falta de costume dos profissionais juristas a buscarem no Direito Internacional soluções para os problemas enfrentados diariamente.

Assim, pode-se observar também que os profissionais do Direito anseiam por maior esclarecimento sobre as normas internacionais, o que se poderá resolver com a promoção de palestras, seminários e congressos para discutir o tema.

Não há dúvidas de que é de grande relevância a posição do Brasil na OIT, uma vez que este é um dos fundadores da Organização, todavia a falta de intimidade dos aplicadores do Direito do Trabalho com as Convenções da OIT, ressalta-se, portanto, a necessidade de se estreitar essa relação, bem como de se implantar projetos que esclareçam a população de um modo geral, sobre a existência dessas normas.

Destaca-se que o Estado brasileiro ratifica as normas da OIT, porém não fiscaliza sua aplicação, além de que maquie os relatórios enviados ao órgão para legitimar sua atuação.

É óbvio que o Brasil vem buscando formas de melhorar as condições de labor dos trabalhadores. Contudo, deve-se fazer uma força tarefa, entre o judiciário, legislativo e advogados para que estas normas sejam implementadas em sua essência, favorecendo, deste modo o trabalhador.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Afere-se desse estudo que, de um modo geral, os aplicadores do direito utilizam muito pouco das Convenções Internacionais do Trabalho, o que é um índice preocupante, tendo em vista que, embora 96 Convenções da OIT foram ratificadas pelo Brasil, no máximo dez foram apontadas pelos entrevistados.

Por outro lado, o estudo demonstrou que os juristas não lançam mão dessas normas, por falta de conhecimento, e também, pela ausência de abordagem durante a formação acadêmica, o que é ainda mais grave.

No entanto, esses pontos são indicadores, para que os professores da área trabalhista ampliem o enfoque das aulas, promovendo uma visão de mundo para além do ordenamento jurídico interno.

Pois o que se observa do Direito é que ele está em constante transformação, em consequência das mudanças vividas pela sociedade, o que reforça a tese de que as leis brasileiras devem se espelhar nas normas internacionais.

Nesse sentido, o Estado deve desenvolver estratégias, através de programas, seminários, cartilhas para levar ao destinatário final da norma o seu conteúdo em toda a sua plenitude. Não sendo possível que permaneça na inércia e no conforto que as normas já estabelecidas dão a este.

Por fim, o que se percebeu é que a relação do Brasil com a OIT era para ser muito mais íntima, pela história que possuem juntos. Porém, as normas trabalhistas ainda são produzidas na sua maioria, pelos empregadores ou seus representantes, o que demonstrar faltar no trabalhador o sentimento de coautoria das leis que lhe afetarão diretamente.

Além disso, grande parte das normas internacionais acabam não sendo efetivadas no país, seja por falta de ratificação como é o caso de várias convenções acima explanadas, seja pela verdadeira não efetivação das normas.

REFERÊNCIAS

ACCIOLY, Hidelbrando; SILVA, Geraldo Eulálio do Nascimento. Manual de Direito internacional público. 12 ed. São Paulo. Saraiva. 1996.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de direito do trabalho. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Guilherme. Notícia: Brasil será a 5ª maior economia do mundo em 2014. Disponível em <http://guilhermebarros.istoedinheiro.com.br/2012/10/10/brasil-sera-a-5a-maior-economia-do-mundo-ate-2014-diz-austin-rating/>. Acesso em 30 de agosto de 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15 jul. 2012.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 30 de agosto de 2013.

BRASIL. Decreto nº. 350, de 22 de novembro de 1991 - Promulga o Tratado para a Constituição de um Mercado Comum entre a República Argentina, a República Federativa do Brasil, a República do Paraguai e a República Oriental do Uruguai (TRATADO MERCOSUL). Disponível em <http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/AcordosInternacionais/AcordosCooperacaoAduaneira/Mercosul/Dec35091.htm>. Acesso em 01 de setembro de 2013.

BRASIL. Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19841.htm. Acesso em 01 de setembro de 2013.

CANÇADO TRINDADE. Antônio Augusto. Direito das Organizações Internacionais. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 12 ed., São Paulo: LTR, 2013.

GHUNTER, Luiz Eduardo (coord); VILLATORE, Marco Antônio César. RerumNovarum - estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal. Curitiba: Juruá, 2011.

QUOC DINH, Nguyen. Direito Internacional Público. Lisboa. Fundação CalousteGulbenkian, 1999.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego, volume II. São Paulo: LTr, 2008.

MUZZUOLI, Valerio de Oliveira. Direito internacional público: parte geral. 4 ed. rev., atual e ampl. São Paulo: editora Revista dos Tribunais. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n°. 189. Disponível em:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTUMENT_ID:2551460:NO. Acesso em 30 de agosto de 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação n°. 201. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/sobre-o-trabalho-dom%C3%A9stico-decente-para-trabalhadoras-e-os-trabalhadores-dom%C3%A9sticos>. Acesso em 30 de agosto de 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conselho de Administração da OIT discutirá resposta à crise mundial. Notícia veiculada em 05 de março de 2013. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/content/conselho-de-administracao-da-oit-discutira-resposta-crise-mundial>. Acesso em 01 de setembro de 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Aplicación de las normas internacionales del trabajo (I). 2013. Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205508.pdf. Acesso em 08 de setembro de 2013.

SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. Relações internacionais. Barueri, São Paulo: Manole, 2004.

SILVA, Roberto Luiz. Direito internacional público. 4 ed. rev., atual e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

SOARES, Guido E. Silva; MENDES, Gilmar Ferreira; GARCIA, Márcio Pereira Pinto. Imunidade de jurisdição: evolução e tendências. In: CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. Imunidade soberana: o Estado estrangeiro diante do juiz nacional. (Série Cadernos do Centro de Estudos Judiciários, v. 19, p. 13-14). Disponível em: <http://daleth.cjf.jus.br/revista/seriecadernos/vol19.pdf>>. Acesso em 24 de agosto de 2013.

SUSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2000.

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