

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA POLÍTICA

**A INFLUÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL
DO TRABALHO (OIT) NA DEFINIÇÃO DOS PADRÕES
NORMATIVOS NO BRASIL**

IVAN ERVOLINO

ORIENTADOR: PROF. DR. EDUARDO GARUTI NORONHA

São Carlos - SP
Fevereiro/ 2011

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA POLÍTICA

**A INFLUÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL
DO TRABALHO (OIT) NA DEFINIÇÃO DOS PADRÕES
NORMATIVOS NO BRASIL**

IVAN ERVOLINO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da Universidade Federal de São Carlos, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Ciência Política.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Garuti Noronha.

São Carlos - SP
Fevereiro/2011

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da
Biblioteca Comunitária da UFSCar**

E73io

Ervolino, Ivan.

A influência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na definição dos padrões normativos no Brasil / Ivan Ervolino. -- São Carlos : UFSCar, 2012.

61 f.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal de São Carlos, 2011.

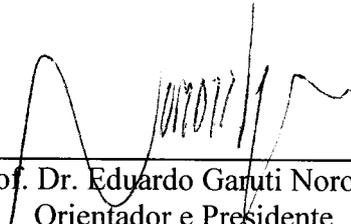
1. Instituições políticas. 2. Desempenho institucional. 3. Criação normativa. I. Título.

CDD: 306.2 (20ª)

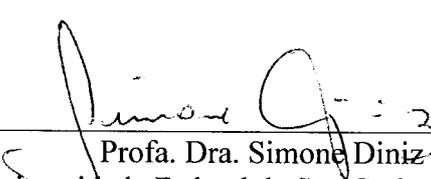


PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA POLÍTICA
BANCA EXAMINADORA DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DE
Ivan Ervolino

23/02/2011



Prof. Dr. Eduardo Garuti Noronha
Orientador e Presidente
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar



Profa. Dra. Simone Diniz
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar



Profa. Dra. Lais Wendel Abramo
Organização Internacional do Trabalho/OIT

Submetida à defesa em sessão pública
Realizada às 14:00h no dia 23/02/2011.

Banca Examinadora:
Prof. Dr. Eduardo Garuti Noronha
Profa. Dra. Simone Diniz
Profa. Dra. Lais Wendel Abramo

Homologado na CPG-PPGPOL na
_____^a Reunião no dia 21/02/2011

Prof. Dr. Eduardo Garuti Noronha
Coordenador do PPGPOL

V.H.F.M.S.F.I.M.S.E.A.V.V.L.V.E.F

Agradecimento

A força que todos os dias me coloca disposto para enfrentar os desafios da vida.

A mamãe e papai por estarem junto mesmo distantes.

A minha Lutika, por ser uma irmã companheira, ao meu irmão mais novo, porém não menos sabido, Ian.

Ao vovô Pachcoal (*in memoriam*), vovó Geny, vovô Rogério e vovó Vera

Ao Carlão e “tia Bel”, pelo ânimo.

A Elis (dinha/piski) pelo carinho e dedicação em todos os momentos. Sendo sempre um porto seguro.

Ao Brunão (chefe), pelos questionamentos e pela amizade fiel, Nadida e Getúlio

Aos “broders” pasteleiros, Tatu, Galo, Itu, Seven, China, Pacu (Negô), Júlio (Kid), , Carnero, Fly e Chan.

As cunhadas, Mari, Dani, Gi, Dani, Ju.

Aos amigos, Guga, Toicin (de onde ele estiver), Gordo, Gu, Hen, Ná, Barba, Amanda, Clemente, Lucas e Henrique (cunhado).

Ao meu orientador Eduardo Noronha, pelo ensinamento e confiança em meu trabalho.

Aos amigos do DATA-Pol, Tainã (Joe), Léia, Mari, Lígia, Karen, Luciana, Pedro e Lucas.

À Claudia e Kelly (secretaria PPG-Pol).

Aos professores do PPG-Pol.

A Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo.

Resumo

Contexto: Essa pesquisa analisa a capacidade de criação normativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Levantamentos prévios indicam que há participação da OIT no debate público sobre questões laborais no Brasil. **Objetivos:** Avaliar a evolução estrutural da OIT e sua importância na normatização de questões trabalhistas brasileiras. **Método:** A pesquisa assenta-se na documentação disponível (NATLEX e ILOLEX) e na literatura nacional e internacional sobre a OIT. **Resultados:** A pesquisa aponta duas características: 1) O projeto da OIT pouco se alterou devido a seu desenho institucional que confere a organização flexibilidade para atuar em diferentes contextos de diferentes épocas; 2) A OIT possui capacidade de pautar decisões de atores e de influenciar a criação de novas agendas no Brasil..

Palavras-chave: Teoria das Instituições, Organização Internacional do Trabalho, Criação Normativa

Abstract

Background: This research examines the ability to normative creation of the International Labour Organization (ILO). Previous surveys had indicated that the ILO had participation in public debate on labour issues in Brazil. **Objectives:** To evaluate the importance of the ILO in standardization of labour issues. **Method:** The research relies on the available documentation (NATLEX and ILOLEX) and the national and international literature about ILO. **Results:** The research showed two Features: 1) The ILO project has changed very little due to its institutional design that gives the organization the flexibility to act in different contexts of different times. 2) The ILO has a capacity required to guide decisions of actors and even set new agendas in Brazil.

Keywords: Theory of Institutions, International Labour Organization, Creation Normative

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 3.1. Porcentagem dos países signatários que ratificaram as convenções sobre não discriminação.....	29
Gráfico 3.2. Porcentagem de países que no mínimo dobraram sua produção interna sobre não discriminação após ratificar as convenções da OIT	30
Gráfico 3.3. Porcentagem dos países signatários que ratificaram as convenções sobre trabalho forçado	30
Gráfico 3.4. Porcentagem de países que no mínimo dobraram sua produção interna sobre eliminação do trabalho forçado após ratificar as convenções da OIT	31
Gráfico 3.5. Porcentagem dos países signatários que ratificaram as convenções sobre abolição do trabalho infantil.....	32
Gráfico 3.6. Porcentagem de países que no mínimo dobraram sua produção interna sobre erradicação do trabalho infantil após ratificar as convenções da OIT	33
Gráfico 3.7. Porcentagem dos países signatários que ratificaram as convenções sobre livre negociação e associação.....	33
Gráfico 3.8. Porcentagem de países que no mínimo dobraram sua produção interna sobre livre negociação e associação após ratificar as convenções da OIT	34
Gráfico 3.9. Volume da produção pós ratificação das Convenções 138 e 182 no Brasil	45
Gráfico 3.10. Números da produção nos últimos 4 mandatos.....	46
Figura 3.11. IPEC/Brasil - Instituições/ Atividades/ Produtos/ Resultados.	47
Gráfico 3.12. Número de crianças e adolescentes atendidas pelo PETI – 1996/2001.	48

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Constituições brasileiras e quantidade de convenções ratificadas.....	20
Tabela 2. Distribuição regional dos assentos do Conselho de Administração.....	23
Tabela 3. Total de crianças de 5 a 15 anos, número de crianças trabalhando, e número de crianças recebendo pagamento na população, por situação do domicílio e sexo.....	40
Tabela 4. Porcentagem de crianças trabalhando, estratificada por atividade, situação do domicílio e sexo.....	41
Tabela 5. Porcentagem de crianças de 5 a 15 anos trabalhando por ramo de atividade.....	41
Tabela 6. Porcentagem de crianças que trabalham e que não trabalham, por faixa de rendimento familiar per capita e grupos de idade	42
Tabela 7. Porcentagem de domicílios com crianças de 5 – 15 anos trabalhando ou não, com renda mensal de R\$400,00 mensais ou menos, de acordo com o tamanho da família	43
Tabela 8. Porcentagem de famílias em que os rendimentos das crianças/jovens contribuem para certa porcentagem da renda familiar, segundo grupo de idade e situação de domicilio	43

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO.....	11
1.1) Referenciais teóricos.....	12
CAPÍTULO 2 - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT.....	15
2.1 Eventos e atores que precedem a criação da OIT	15
2.2 Histórico da OIT	18
2.3 A OIT no Brasil	19
2.4 Estrutura.....	22
CAPÍTULO 3 - AS CONVENÇÕES DA OIT	26
3.1 Metodologia.....	26
3.2 Panorama de atuação da OIT no mundo	28
3.3 As convenções da OIT sob a óptica do direito trabalhista brasileiro	35
3.4 Mecanismos de fiscalização da OIT	37
3.5 A OIT no Brasil e as convenções de erradicação do trabalho infantil	39
3.6 Panorama da situação do trabalho infantil no Brasil entre os anos de 2000 e 2001	40
3.7 A OIT e o governo federal brasileiro.....	44
CAPÍTULO 4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
REFERÊNCIAS.....	52
ANEXO A	56
ANEXO B.....	61

Capítulo 1

INTRODUÇÃO

Este capítulo traz um breve debate sobre teorias que embasam o projeto. Ressalta-se que a indicação destes referenciais teóricos não exclui a utilização de outros autores que não façam parte desta corrente.

Este projeto é vinculado a um conjunto de pesquisas¹ desenvolvidas junto ao Laboratório de Pesquisas, Análises de Dados e Documentação Política (DATA-Pol) e ao Programa de Pós Graduação em Ciência Política da UFSCAR. Tais pesquisas tratam das instituições e agentes relevantes para a mudança do direito do trabalho no Brasil e para a conformação das normas que regulam o mercado de trabalho. Especificamente, este estudo, é continuação de quatro anos de pesquisa sobre a Organização Internacional do Trabalho e se desenvolveu a partir a seguinte questão: a OIT importa para a definição de padrões trabalhistas no Brasil?

O questionamento poderia ser respondido se houvesse quantidade significativa de estudos que fizessem um debate sobre a OIT como uma instituição normativa importante na definição dos parâmetros trabalhistas. Todavia, a maioria dos estudos existentes trata de temas pontuais da organização como convenções específicas² ou possuem um viés estritamente jurídico de debate³. Fato que, de maneira nenhuma desabona tais pesquisas, mas estas não se enquadram no debate proposto pela pesquisa.

Sendo assim, o foco do projeto foi levantar dados que demonstrassem a OIT como um agente legítimo no debate trabalhista brasileiro, sem realizar, neste momento da pesquisa, o mapeamento dos mecanismos que a OIT estabelece com seus parceiros na difusão do conteúdo das convenções.

¹ Ver Artur, 2004; Miguel, 2004; Noronha, 1999; Noronha, 2003; Freitas, 2006; Noronha & De Negri *et al.*, 2006.

² Auer, 2005; Strang e Chang, 1993; Standing *et al.*, 1996; Cordova, 1986; Cavo, 1986; Gusmão, 1999.

³ Bastos, 1997

Por contar com um espaço relativamente curto de pesquisa, optou-se por realizar dois movimentos de análise. O primeiro foi a avaliação geral da produção da OIT (através da apreciação de categorias de convenções enquadradas nos direitos humanos fundamentais, sendo elas Liberdade Sindical e a Proteção ao Direito de Sindicalização e Negociação - Convenção nº 87, 98 e 154; Abolição do Trabalho Forçado - Convenções nº 29 e 105; Abolição do Trabalho da Criança - Convenções nº 138 e 182 e Não Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação – Convenções nº 111). Segundo, e visando se obter um panorama mais completo, a pesquisa focou-se no Brasil. Todavia criamos quesitos para filtrar estas categorias de convenções até uma que fornecesse um panorama analítico satisfatório, pois o estudo da totalidade das convenções demandaria maior tempo. De maneira breve, pensamos os seguintes quesitos: Primeiro, se enquadrar na temática proposta pela OIT sobre os direitos fundamentais. Segundo, ter sido ratificada no período pós redemocratização brasileira. Terceiro, convenções que tiveram seu trâmite entre os governos de FHC e Lula. Levando em conta tais características, concluímos que seriam avaliadas as convenções sobre o trabalho infantil e suas implicações no Brasil. Esta escolha contudo, não implica em ponderar sobre a efetividade destas políticas, mas tê-las como base analítica para se pensar a OIT incentivadora de padrões normativos trabalhistas no Brasil.

1.1) Referenciais teóricos

A pesquisa se pauta em estudos sobre instituições e não sobre processos decisórios, isso significa entender as organizações internacionais como parâmetros normativos – organizações institucionalizadas⁴ - que possuem relevância para o debate na qual estão inseridas⁵. A ênfase no institucionalismo histórico permite que se entenda o modo como as instituições atuam, ao longo do tempo, no manejo e na sugestão de preferências⁶, ou seja, quais são as propostas que elas fornecem para

⁴ Nos moldes propostos por North, 2007, i.e, organizações que importam para o debate no qual se inserem.

⁵ Não é objetivo mapear o processo ocorrido para a aprovação de matérias.

⁶ Cf. Steinmo, 2001

que os atores definam suas estratégias⁷. No caso da OIT, os levantamentos demonstraram que seu desenho institucional pouco se alterou no decorrer do tempo, característica que aumenta a importância de estudos sobre esta organização.

Além disso, a OIT não se forma dentro da estrutura estatal e nem possui mecanismos punitivos, nos moldes de instituições “rule enforcing”.⁸ Todavia, suas normas internacionais possuem efeito na produção interna. Um dos motivos de não exercer mecanismos de punição se deve à noção de Estados detentores da soberania de seus princípios, característica que torna o estabelecimento de ordens que se adéquem a estes princípios particulares um desafio para as organizações internacionais. Conceitos como “direitos” e “obrigações” são amplos, tornando a construção de uma ordem internacional dependente da vontade dos Estados em ceder parte de sua soberania em prol de ações internacionais, configurando um delicado equilíbrio entre as organizações internacionais e os Estados⁹.

A própria condição de *free riders* de alguns atores envolvidos nas negociações torna a manutenção, das organizações, complexa, pois a maior parte das condenações é de aspecto moral. Uma possível explicação teórica para que instituições sem mecanismos de punição consigam incentivar uma agenda de debates e ações seria a noção de *fairness*¹⁰. Neste mecanismo as instituições criam um princípio de reciprocidade entre os agentes envolvidos gerando um movimento retroalimentado, no qual os atores cooperam esperando que outros também o façam. Conforme esta relação se completa a organização torna-se mais institucionalizada, pois ela consegue sugerir modelos de comportamento e ação dos indivíduos para que prossigam cooperando¹¹. Na reciprocidade de cooperação gerada pela noção de *fairness*, cabe analisar os atores envolvidos também como SATISFICERS e não apenas como OPTIMIZERS. Isto significa que suas ações, diante das propostas sugeridas por instituições como a OIT, vão além do cálculo estratégico no qual os indivíduos possuem objetivos definidos e visam maximizar seus rendimentos¹². A lógica que opera no processo destas instituições não é apenas de fornecer os mecanismos e as possíveis punições¹³ (mesmo porque estas

⁷ Cf. Thelen e Steinmo, 1992

⁸ Cf. Rothstein, 1996

⁹ Cf. Sato, 2003

¹⁰ Cf. Levi, 1991

¹¹ Cf. North, 2007

¹² Cf. Hall e Taylor, 2003

¹³ Cf. Hall e Taylor, 2003

organizações não possuem mecanismos de punição; elas autorizam que os atores envolvidos apliquem penas). A sua atuação se dá pelo fornecimento de modelos que auxiliam não apenas na ação dos atores, mas também na interpretação do contexto envolvido no debate. Esta característica permite que o cálculo dos atores não seja exclusivamente utilitário, abrindo possibilidade para que existam pontos comuns (aceitação) entre os envolvidos. Conseqüentemente há maior probabilidade de um acordo ser cumprido entre as partes, aumentando, por sua vez, a chance da reciprocidade de cooperação entre os atores. O movimento de interação entre os Estados e as organizações internacionais cria, um “direito paralelo”, no sentido que este fornece recursos de legitimação aos atores envolvidos¹⁴.

Um exemplo são as convenções da OIT, que são pensadas através de múltiplas influências, sendo por sua característica tripartite, assim como por incentivar os países a definir os rumos da organização como um todo, ou seja, o corpo das convenções da OIT possui definições amplas sobre os temas dando a elas maior possibilidade de se adequarem a diversidade de interesses dos países envolvidos, fato que aumenta a possibilidade de ser ratificados por um maior número de atores.

¹⁴ Cf. Garcia, 2008

Capítulo 2

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT

Esta seção trata da interação do governo federal brasileiro com a Organização Internacional do Trabalho. Para isso apresentamos informações sobre os primórdios da Organização Internacional do Trabalho. Sendo assim, primeiro discorre-se sobre o cenário na qual a OIT foi concebida. Em seguida, trazemos informações que ilustram o modo como a OIT se organizou frente às questões postas no século XX. Por fim, discute-se sobre a estrutura de funcionamento da OIT no Brasil a partir do debate trabalhista ocorrido na década de 30.

2.1 Eventos e atores que precedem a criação da OIT

O século XVIII passou por modificações nos campos sociais, econômicos e políticos que incluíram na economia de mercado a variável do mercado de trabalho¹⁵. Esta colocação possui grande significado, pois traz para o cenário econômico o tema trabalhista, temática que não figurava entre os principais assuntos debatidos na época. Nesse século, começou-se a pensar a relação entre o progresso e o fenômeno do pauperismo que tomava proporções cada vez maiores¹⁶. Robert Owen¹⁷, que inspirou os propositores da OIT e foi personagem atuante no debate trabalhista destaca, em seu livro “A new view of society and others writings”,

¹⁵ Cf. Polanyi, 2000

¹⁶ Houve, por exemplo, a proposta de salário mínimo trazido por Whitbread no século XVIII - Cf. Polanyi, 2000

¹⁷ “Promoveu reformas sociais na sua própria fábrica e, fundamentando-se nessa experiência, propôs, em 1818, ao Congresso reunido em Aix-la-Chapelle, a instituição de medidas protetivas ao trabalhador.” (Barros, 2008, p. 03)

de 1812 a importância da cooperação entre os indivíduos, enfatizando a necessidade de mecanismos que diminuíssem a exploração e a miséria imposta ao trabalhador devido aos baixos salários. A destruição do ambiente social que os processos de trabalho imputaram ao trabalhador era brutal, pois a Revolução Industrial causou uma desarticulação social na qual deveria se pensar ferramentas para contrabalancear tais perdas¹⁸.

As demandas colocadas no século XVIII acarretaram para o século XIX a necessidade da aplicação de um novo campo do Direito que englobasse as demandas trabalhistas. O direito do trabalho começou então a tomar corpo a partir do reconhecimento, no meio judicial, da desigualdade de recursos das partes contratantes. A revolução industrial, a ampliação dos conflitos do trabalho e o nascimento de sindicatos levaram à consolidação do que Robert Castel (2001) chamou de “condição salarial”. Neste contexto se observa a criação de mecanismos que buscavam minimizar os conflitos resultantes desta nova ordem laboral. Castel fornece um panorama detalhado sobre as modificações que as questões ligadas a trabalho e emprego sofreram na Europa, mais especificamente na França. Havia uma preocupação em criar planos de governabilidade referentes às classes inferiores - entre eles projetos referentes a “Tutelas e a Proteção” do indivíduo que passava pelo processo de “pauperização”.¹⁹ Castel mostra o surgimento de uma questão social chave – a existência de uma parcela da população que apesar de participar do processo de industrialização eram excluídos do convívio social.²⁰

Em síntese, com o advento da Revolução Industrial, os detentores dos meios de produção ficaram em uma posição privilegiada em relação ao trabalhador. Na França, adotou-se o princípio da autonomia da vontade, devido ao caráter jurídico político dos seus cidadãos, que buscavam a liberdade contratual (*Laissez – Faire*) e a não intervenção do Estado. Na Inglaterra havia exploração da mão de obra que se acumulava nas cidades e a oposição às ações que proviam qualquer tipo de assistência social²¹. Autores como Jeremy Bentahn, pensavam mecanismos para o aproveitamento da mão de obra considerada indigente, como em seu modelo de *Industries Houses* na qual serviam “*para a exploração dos pobres assistidos.*”

¹⁸ Cf. Polanyi, 2000

¹⁹ Cf. Castel, 2001

²⁰ Cf. Castel, 2001

²¹ Como Townsend *apud* Polanyi (2000) que em meados de 1790 em sua obra “Dissertation on the poor laws” trata entre outras coisas da exploração de mão de obra indigente.

(POLANYI, 2000, p. 132). O modo de produção da época utilizava o trabalhador de maneira extenuante, não possuindo qualquer tipo de regulamentação que controlasse este caráter exploratório.

O Estado teve papel fundamental na reforma dos direitos dos indivíduos, todavia sua inatividade inicial, somada à ação dos trabalhadores colocou o Estado em um dilema. A lógica vigente da época supunha que com o aumento do uso das máquinas aumentar-se-ia o lucro o que estava diretamente atrelado ao aumento salarial e à diminuição no tempo de serviço. No entanto, nos quesitos salário e tempo de serviço ocorreu o resultado inverso; as pessoas continuaram a trabalhar excessivamente e ganhar cada vez menos²². Sendo assim, ou o Estado agia no sentido de equilibrar a distribuição dos benefícios advindos das modificações trabalhistas ou a pressão social iria forçar seus alicerces²³. A declaração de guerra em 1914 e o conseqüente aumento da importância dos trabalhadores tanto nas fábricas quanto nos campos de batalha, permitiu avanços aos trabalhadores, pois a necessidade de manter uma sociedade minimamente estável, em um período de guerra, pressionou o governo a conceder benefícios²⁴.

A necessidade da criação de uma entidade que de alguma forma, equilibrasse as discrepâncias laborais já era, antes da criação da Organização Internacional do Trabalho, defendida por indivíduos que enxergavam a necessidade de algum tipo de regulamentação nas atividades trabalhistas. Além de Robert Owen, que colocou a importância da regulamentação internacional do trabalho, em um memorial dirigido aos plenipotenciários da Santa Aliança em 1856, Daniel Legrand²⁵ e Louis Blanqui²⁶ deram continuidade a este debate no Congresso Internacional de Beneficência, em Londres²⁷. Em 1889 foi convocado na Alemanha, pelo imperador Guilherme II, uma conferência internacional que entre outros assuntos, debateu sobre a proteção internacional do trabalho. Em março de 1890 esta conferência ocorreu e discutiu-se sobre as questões operárias; em 1901 criou-se na Basileia a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores²⁸. Dando continuidade a este processo de internacionalização do debate trabalhista, houve

²² Cf. Sussekind, 1999

²³ Cf. Sussekind, Maranhão e Vianna, 1974

²⁴ Cf. Sussekind, Maranhão e Vianna, 1974

²⁵ Debateu a necessidade um direito internacional para proteger as classes operárias contra o trabalho prematuro e excessivo. Cf. Barros, 2008

²⁶ Realizou estudos sobre a internacionalização das leis sociais. Cf. Barros, 2008

²⁷ Cf. Sussekind, Maranhão e Vianna, 1974

²⁸ Cf. Sussekind, Maranhão e Vianna, 1974

entre 1905 e 1906 em Berna na Suíça, Conferências Técnicas Diplomáticas²⁹. Em 1913 uma nova conferência da associação foi organizada e deste encontro se aprovaram projetos de convenção como a proibição do trabalho noturno aos menores e a limitação, em 10 horas diárias do trabalho para mulheres e adolescentes³⁰.

2.2 Histórico da OIT

A OIT foi criada em 1919, no final da Primeira Guerra Mundial, por ocasião da Conferência da Paz, que se reuniu primeiramente em Paris e, em seguida, em Versailles. Além da motivação social para sua criação – instituir uma organização que fornecesse princípios de justiça social – era necessário nivelar os custos dos encargos sociais provenientes da adoção de regras de proteção ao trabalho.

“Assim os Estados que tivessem adotado regras de proteção ao trabalho não seriam prejudicados no comércio internacional por aqueles que, não tendo adotado essas medidas, teriam despesas menores e, conseqüentemente, uma produção com custo mais baixo” (BARROS, 2008, p. 03)

Algumas propostas de modelos de funcionamento foram formuladas, tendo como diferencial entre elas a ênfase dada à intervenção dos Estados na organização³¹. O projeto escolhido foi sugerido pela comissão inglesa, que recomendava a criação de uma estrutura tripartite (presença de governo, empregados e empregadores). Sugestões neste sentido foram feitas também por outros países como França e Itália, que ressaltavam o papel dos governos no funcionamento da OIT e os Estados Unidos da América que propuseram um modelo que evidenciava o papel dos empregados e empregadores. Deste modo a que prevaleceu foi àquela proposta que reunia mais equitativamente estas três esferas.³²

²⁹ No caso destas Conferências aprovou-se regulamentações importantes como, a eliminação do uso de fósforo branco nas indústrias, e a proibição do trabalho noturno para mulheres. Cf. “The ILO: What it is. What it does”, acesso julho, 2008

³⁰ Cf. Sussekind, Maranhão e Vianna, 1974

³¹ Cf. Souza, 2006

³² Cf. Souza, 2006

A Constituição da OIT, que se tornou a parte XIII do Tratado de Versalhes, foi redigida entre janeiro e abril de 1919, por uma Comissão do Trabalho criada pela própria Conferência de Paz³³. Nesta comissão havia representantes de nove países, sendo eles Bélgica, Cuba, Checoslováquia, França, Itália, Japão, Polônia, Reino Unido e os Estados Unidos sendo presididos por Samuel Gompers – chefe da American Federation of Labour (AFL)³⁴.

Após a elaboração de sua Constituição, a OIT deu início a seus trabalhos em 29 de Outubro de 1919 na cidade de Washington nos Estados Unidos. Representantes dos governos, das entidades patronais e dos trabalhadores, aprovaram as primeiras seis Convenções Internacionais do Trabalho. Estas versavam sobre as horas de trabalho na indústria, o desemprego, proteção da maternidade, o trabalho noturno para as mulheres, idade mínima e ao trabalho noturno de jovens na indústria³⁵. O Conselho Executivo da Organização, composto por metade de representantes dos governos, um quarto de representantes dos trabalhadores e um quarto de representantes dos empregadores, escolheu Albert Thomas³⁶ como primeiro diretor da Organização Internacional do Trabalho.

2.3 A OIT no Brasil³⁷

O aumento da aprovação das convenções da OIT no Brasil, se deu em um período, no qual a crise de 1929 representou um duro golpe nas oligarquias

³³ A versão inglesa desse texto, utilizado por esta comissão em seus projetos, foi redigido por **Harold Butler** (inglês, diretor da Nuffield College, em Oxford e secretário-geral da primeira conferência da OIT. Foi diretor adjunto do Gabinete de Albert Thomas – primeiro presidente da OIT. Tornou-se o segundo diretor da organização em 1932) e **Edward Phelan** (irlandês, membro do Ministério do Trabalho, integrante da comissão que elaborou a proposta britânica de funcionamento da OIT e secretário adjunto do Comitê organizador da primeira sessão da Conferência Internacional do Trabalho em 1919, em Washington. Foi nomeado Diretor em 1941). Cf. The ILO: What it is. What it does”, acesso, julho, 2008

³⁴ Cf. “ILO History”, julho, 2008

³⁵ Cf. “Origins and history”, julho, 2008

³⁶ Francês, graduado em literatura e história na Universidade de Paris. Em 1904, foi nomeado para a equipe editorial do “L’Humanité” e foi eleito conselheiro municipal de Champaign, onde, oito anos depois foi eleito prefeito. Escreveu para “L’Information” e a “Revue socialiste”, fundou a “Revue syndicaliste”, e posteriormente lançou a “L’Information ouvrière et sociale”. Em 1910, Albert Thomas foi eleito membro da Câmara dos Deputados, integrou o Departamento do Sena e propôs medidas legislativas, relacionadas às pensões de camponeses e mineiros. Membro de comitês de obras públicas, ferrovias e financeiros. Cf. ilo.org

³⁷ O Brasil esteve presente na fundação da Organização Internacional do Trabalho em 1919.

exportadoras brasileiras. A quebra do sistema financeiro atingiu o país levando a bancarrota o modelo agrário-exportador, sendo a esfera trabalhista atingida diretamente por este processo³⁸. A quebra do ciclo do café levou a mão de obra do campo para a cidade sendo que este movimento de migração gerou um contingente abundante de trabalhadores e conseqüentemente baixos salários³⁹.

A OIT ganha importância no cenário nacional em meados da década de trinta com o processo de mudança na arena trabalhista ocorrido no país. Para demonstrar esta afirmação fez-se um levantamento sobre as Constituições brasileiras e os períodos de ratificação das convenções. Temos que:

Tabela 1. Constituições brasileiras e quantidade de convenções ratificadas

CONSTITUIÇÕES	QUANTIDADE DE CONVENÇÕES RATIFICADAS ⁴⁰
1824	0
1891	0
1934	8
1937	4
1946 ⁴¹	34
1967	0
1969	11
1988	38

Vale ressaltar que não é objetivo principal da pesquisa o levantamento histórico, mas esta parte se demonstrou importante para o debate sobre uma organização cuja produção científica acerca de sua atuação no país é pequena

Nota-se que o Brasil começa a ratificar as convenções a partir da Constituição de 1934. Sendo assim, a década de trinta é nevrálgica para compreender a evolução na produção que a Organização Internacional do Trabalho obteve no país. Nesta década o Brasil, segundo Sussekind (1984), ampliou seu sistema legislativo no campo trabalhista e passou a ratificar as Convenções da OIT com maior freqüência.

³⁸ Cf. Mota, 2010

³⁹ Cf. Mota, 2010

⁴⁰ Quantidade de Convenções ratificadas no período de vigência das Constituições.

⁴¹ O período de 1946 se mostrou um período produtivo no que se refere à aprovação das convenções da OIT, todavia nesta parte do projeto, não iremos analisar o período, apesar de sua reconhecida importância.

Como exemplo dessa atenção dada à OIT segue um trecho do discurso do então candidato à presidência, Getúlio Vargas:

“O pouco que possuímos em matéria de legislação social não é aplicado ou é apenas em uma pequena parte, apesar dos compromissos que assumimos como signatários do Tratado de Versalhes e de nossas responsabilidades referentes à nossa posição de membros da Organização Internacional do Trabalho.”
(SUSSEKIND, 1984, p. 342, tradução minha)

Observa-se que a Constituição de 1934 trouxe modificações normativas que o período demandou. Segundo Cepêda (2010), as inovações desta Constituição foram no sentido de remodelar as questões sociais que se tornavam cada vez mais latentes. Observa-se que entre outras reformas, a proibição do trabalho infantil, estipulação de uma jornada de oito horas e a assistência às trabalhadoras gestantes. Comparativamente, temos que o Brasil ratificou na OIT na data de 26 de abril de 1934 quatro Convenções que vão nesta mesma linha de orientação das relações laborais; observa-se a Convenção n. 3 que tratava sobre a proteção da maternidade, a Convenção n.4 que regulamentava o trabalho noturno para mulheres, a Convenção n.5 sobre idade mínima para trabalho nas indústrias e a Convenção n.6 sobre o trabalho noturno nas indústrias para as crianças⁴².

Não temos comprovações de que tais dispositivos constitucionais foram introduzidos devido aos textos das convenções da OIT, todavia as coincidências dos conteúdos das convenções e dos dispositivos constitucionais sugerem a participação da organização. Se o Brasil seguiu a tendência das proposições das Convenções e, se pautando neste corpo de proposições, elaborou mecanismos que dessem conta de aparar arestas existentes nas demandas laborais, apenas estudos mais detalhados irão apontar se a OIT foi decisiva.

⁴² Ver todas as Convenções ratificadas pelo Brasil - Anexo A.

2.4 Estrutura

Após expor sobre o cenário mundial e também a maneira como a Organização Internacional do Trabalho se desenvolveu no Brasil, demonstra-se, resumidamente, como a Organização funciona.

A OIT tem seus princípios, deveres e objetivos baseados em três principais documentos:

- I. Constituição (1919 - revisada em 1946)
- II. Declaração da Filadélfia (1944)
- III. Declaração dos Princípios Fundamentais (1998)

Estruturalmente a Organização é composta da seguinte forma:

- **Conferência Internacional do Trabalho**

Responsável pela elaboração e controle de execução das políticas e programas da OIT, pela eleição do Diretor Geral (cargo atualmente ocupado pelo chileno Juan Somavia), pela elaboração de propostas de programa, assim como pelo orçamento bienal.

- **Repartição Internacional do Trabalho**

Composta por funcionários de diferentes países e tem a função de reunir e repassar informações sobre regulamentação do trabalho e condições sociais. Além disso, é responsável por organizar documentação para as Conferências e para o Conselho⁴³.

- **Conselho de Administração**⁴⁴

Composto por 66 membros suplentes e por 56 membros titulares que estão divididos em 28 representantes dos Governos, 14 representantes dos empregadores e 14 representantes dos empregados. Dos vinte e oito representantes dos

⁴³ Cf. Souza, 2006

⁴⁴ Em eleição para o novo Presidente do Conselho, foi eleita a brasileira Maria Nazareth Farani Azevêdo para o período 2009-2010

Governos, dez serão nomeados pelos Estados-Membros de maior importância industrial⁴⁵ - importante notar que o Brasil figura entre estes⁴⁶. Dezoito serão nomeados pelos Estados-Membros designados para este fim, ou seja, pelos delegados governamentais da Conferência; excluídos os delegados dos dez Membros acima mencionados⁴⁷. Este se reúne três vezes ao ano (Março, Junho e Novembro) em sua sede principal localizada em Genebra, na Suíça. Regionalmente a distribuição dos assentos do Conselho é composto da seguinte maneira::

Tabela 2. Distribuição regional dos assentos do Conselho de Administração⁴⁸

Regiões	Titulares		Suplentes	Total
	Não-Eletivos	Eletivos		
África*	0	6	7	13
América*	2	5	6	13
Ásia	3	4	8	15
Europa	5	3	7	15
Total	10	18	28	56

*África e América compartilham a cadeira de membro suplente, com a alternância dos países por cada mandato do Conselho de Administração.

Após examinar as propostas feitas pelos Governos de quaisquer dos membros da Organização, ou por qualquer organização de direito internacional público, o Conselho de Administração elabora as matérias a serem incluídas na ordem do dia das sessões da Conferência⁴⁹.

Em seguida organiza diretrizes para que a adoção (após ser aprovada por 2/3 dos votos presentes) de uma convenção ou de uma recomendação⁵⁰ seja elaborada

⁴⁵ "O conselho de Administração indicará, sempre que julgar oportuno, quais os Estados – Membros de maior importância industrial; porém antes de tal indicação estabelecerá regras para garantir a lisura do processo, através de uma comissão imparcial" (Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e seu anexo, 1946, artigo 7).

⁴⁶ Segundo a própria Organização Internacional do Trabalho, além do Brasil, figuram entre os dez Estados-Membro de maior importância industrial: Alemanha, China, Estados Unidos da América, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Rússia. Cf. OIT Brasil

⁴⁷ Cf. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo: Declaração da Filadélfia, 1946

⁴⁸ Cf. International Labour Office, pág 04, 2006 – adaptação minha

⁴⁹ Após esta definição o Conselho encaminha estas matérias para cada Estado membro com quatro meses de antecedência. Cf. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo, 1946, cap II, artigo 14

⁵⁰ "Antes da Conferência elaborar uma convenção ou uma recomendação, esta deverá considerar, os aspectos de cada país, i.e, o desenvolvimento da organização industrial, ou outras características relativas a indústria, sendo assim, deverá propor modificações de acordo com as condições

por meio de uma Conferência técnica preparatória dos membros interessados⁵¹. Cabe aqui uma distinção técnica importante, pois segundo documentos da OIT uma **Recomendação** é destinada a orientar determinadas ações nacionais. Contudo, diferentemente das Convenções as Recomendações, não estão abertas a ratificações e nem são juridicamente vinculativas. As **Convenções** – que, após serem ratificadas por, no mínimo, dois países, passam a ter vigência internacional de 12 meses contados após a ratificação por dois Estados-Membros e uma vigência nacional de 12 meses após ratificação do Estado-Membro, desde que a convenção já esteja em vigor internacionalmente - podem ser consideradas tratados internacionais que, uma vez aprovadas, estão abertas à ratificação pelos Estados-Membros. Esta ratificação possui um prazo de 12 meses para o início da vigência interna, bem como para efeitos de denúncia e, por fim, de validação da ratificação. O Estado-Membro tem a obrigação de submeter à Convenção as autoridades competentes (no Brasil o Congresso Nacional⁵²). Após a sua aprovação pelo parlamento a Convenção deve ser ratificada pelo Governo Federal e posteriormente promulgada. Importante frisar que a validade de determinada convenção ratificada é de 10 anos, podendo o Estado-Membro, após este período, denunciá-la cessando assim seu comprometimento. Contudo, se este não o fizer no prazo de 12 meses após o fim do período de 10 anos, a ratificação é revalidada por mais uma década.⁵³

Após participar da votação realizada na Conferência, o representante enviado retorna a seu país de origem e pode tomar duas providências dependendo de sua posição em relação às convenções:

- Se o seu voto foi favorável à Convenção aprovada ele assume o compromisso de trazê-la ao país signatário e dar os devidos encaminhamentos para que esta tenha os trâmites legais para se tornar lei;
- Porém se o delegado foi contrário a Convenção aprovada, ele não se compromete a torná-la lei.⁵⁴

particulares de cada país”. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo, 1946, artigo 19.

⁵¹ Cf. Sussekind, 1998

⁵² Para que as convenções internacionais se tornem aplicáveis, é preciso a manifestação do Congresso Nacional e do Presidente da República. Da elaboração até a entrada em vigor, a convenção internacional, para se incorporar no direito positivo interno, passa pelas seguintes fases: negociação, assinatura, aprovação, ratificação, promulgação e publicação. Cf. CAMPOS, 2007

⁵³ Cf. “Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo, 1946”

⁵⁴ Cf. “Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo, 1946”

O país que aprova a Convenção fica sujeito a inspeção da Comissão de Peritos, que possui a função de analisar sobre a aplicação das Convenções. Esta Comissão examina os relatórios produzidos pelos governos e emite pareceres sobre as ações dos governos frente às matérias das Convenções⁵⁵. Cabe ressaltar que estas convenções são uma das possíveis fontes do Direito do Trabalho e se o seu conteúdo é resolvido pelo executivo e/ou legislativo é um debate jurídico-político que o projeto não busca, nesta fase, mapear.

⁵⁵ Cf. Silva e Ferreira, 2006

Capítulo 3

AS CONVENÇÕES DA OIT

Este capítulo faz uma análise global sobre convenções enquadradas nos direitos humanos fundamentais e pontualmente realiza uma análise detalhada sobre as convenções relacionadas ao trabalho infantil e a produção brasileira sobre o tema.

3.1 Metodologia

Como foi colocado inicialmente este projeto surgiu devido à necessidade de responder uma questão sobre o estudo da Organização Internacional do Trabalho: a OIT participa na mudança do direito do trabalho no Brasil?

Apesar de aparentemente simples, demonstrar a importância da OIT demandou um levantamento massivo de dados sobre sua produção. Várias maneiras foram pensadas para que conseguíssemos demonstrar a capacidade que os textos das convenções da OIT possuem de incentivar a produção interna nos países sobre matérias trabalhistas. Levando em consideração que o projeto contava com um curto prazo para o levantamento empírico⁵⁶, e que não encontramos estudos semelhantes na área, optou-se por realizar um mapeamento sobre convenções que versassem sobre temas fundamentais para a organização.

Utilizando a classificação utilizada por Souza (2006) pautada no ordenamento proposto pelo jurista francês Vendejol, optamos por analisar categorias de convenções enquadradas nos direitos humanos fundamentais⁵⁷.

⁵⁶ Seguindo o cronograma da pesquisa ficaram destinados seis meses para o levantamento da parte empírica.

⁵⁷ “A Organização internacional do Trabalho adotou, em junho do ano de 1998, a declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho e seu seguimento. Esses direitos fundamentais

-
- Liberdade Sindical e a Proteção ao Direito de Sindicalização e Negociação - Convenção nº 87, 98 e 154⁵⁸.
 - Abolição do Trabalho Forçado - Convenções nº 29 e 105.
 - Abolição do Trabalho da Criança - Convenções nº 138 e 182.
 - Não Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação – Convenções nº 111⁵⁹.

Estas categorias foram analisadas seguindo o arranjo proposto pelos bancos de dados da OIT (NATLEX e ILOLEX) e foram agrupadas da seguinte maneira:

- Liberdade de associação, negociação coletiva e as relações laborais
- Eliminação do trabalho forçado
- Eliminação ao trabalho infantil e proteção a criança e ao jovem
- Igualdade de oportunidade e tratamento (analisamos especificamente a parte sobre não discriminação)

Entendemos que se as convenções não obtivessem relevância nem ao menos em questões enquadradas nos direitos humanos fundamentais, não existiria motivo para prosseguir com o levantamento que demonstre que a OIT importa no debate trabalhista. Para fins de pesquisa utilizamos maioria simples para classificar uma categoria como “relevante”, i.e quando o texto das convenções de determinada categoria foi ratificado por 50% mais um dos 182 países signatários da OIT. Feita esta triagem buscamos mapear o volume de aprovações de matérias legislativas⁶⁰ e dispositivos normativos⁶¹ nos países signatários, que fossem estritamente **relacionados ao teor das convenções**. Ou seja, através do cruzamento de informações de dois bancos de dados da OIT, conseguimos informações sobre esta

fazem objeto de convenções internacionais reconhecidas como fundamentais” (ALVARENGA, sem data, p.12)

⁵⁸ A categoria “Reconhecimento do direito de sindicalização” encontrava-se separado, mas para fins de levantamento foi analisada em conjunto.

⁵⁹ É classificada também nessa temática a convenção 100, todavia para a sistematização da parte empírica não foi rodado testes sobre ela.

⁶⁰ Como “Matérias legislativas” refiro-me a produção de

⁶¹ Como “dispositivos normativos” refiro-me a produção de Instruções Normativas, Portarias e Decretos.

produção⁶². Nesta análise buscou-se àqueles que tiveram sua produção de normas no **mínimo dobradas** após a ratificação das convenções.

Nesta etapa da pesquisa, não estamos medindo a capacidade de reação dos países, i.e, não importa o quão rápido é produzido alguma matéria relacionada ao teor das convenções. Importa primeiro o período de ratificação da convenção pelo país e se o conteúdo das normas produzidas tem relação com o texto das convenções.

Tendo os parâmetros da pesquisa definidos parte-se para a apresentação dos dados levantados para o projeto.

3.2 Panorama de atuação da OIT no mundo

Os dados que serão expostos a seguir foram utilizados com o intuito de fornecer um panorama mais sólido sobre como o conteúdo das convenções podem incentivar a produção interna nos países. Este foi um levantamento preliminar que ordenou e quantificou as informações sobre as convenções e os países que as ratificaram para que se obtivesse minimamente uma base para análises futuras mais detalhadas.

O primeiro gráfico (3.1) ilustra a porcentagem de países que ratificaram a convenção sobre não discriminação em matéria de emprego e ocupação (convenção 111). Nesta categoria observou-se que 72% dos países signatários, ratificaram esta convenção, isto significa que é uma categoria relevante.

⁶² Não foi utilizado o método de análise de conteúdo, mas os próprios bancos de dados da OIT já classificam a produção de matérias de todos os países, segundo o conteúdo das convenções.

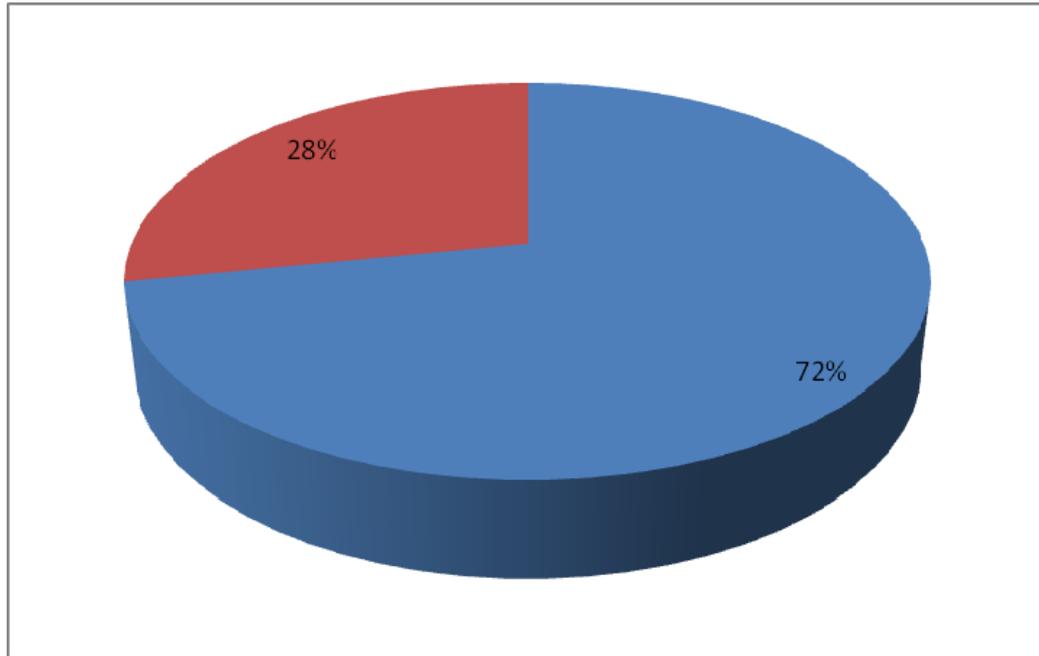


Gráfico 3.1. Porcentagem dos países signatários que ratificaram as convenções sobre não discriminação

Atendido o primeiro quesito, buscamos informações em todos os países para mapeamos a produção referente a esta convenção. Apuramos que 81% dos países no mínimo dobraram sua produção sobre não discriminação em matéria de emprego e ocupação após terem ratificado a convenção 111⁶³. Um dado que chamou atenção foi que 4,5%, dos países⁶⁴ que possuem produção sobre este tema não ratificaram formalmente a convenção, contudo após a aprovação dos textos das convenções nas reuniões do Conselho de Administração da OIT notamos nestes países que houve um movimento da produção de normas relacionadas ao conteúdo dessas convenções, mesmo elas não sendo ratificadas por seus representantes nos encontros da organização. Este fato é uma forte evidência que os textos das convenções são eficazes e conseguem atingir um número considerável de países.

⁶³ Foi considerado para fins da pesquisa apenas a produção com relação direta ao teor das convenções.

⁶⁴ Estados Unidos da América, Japão, Ilhas Marshall, Suriname e Tailândia

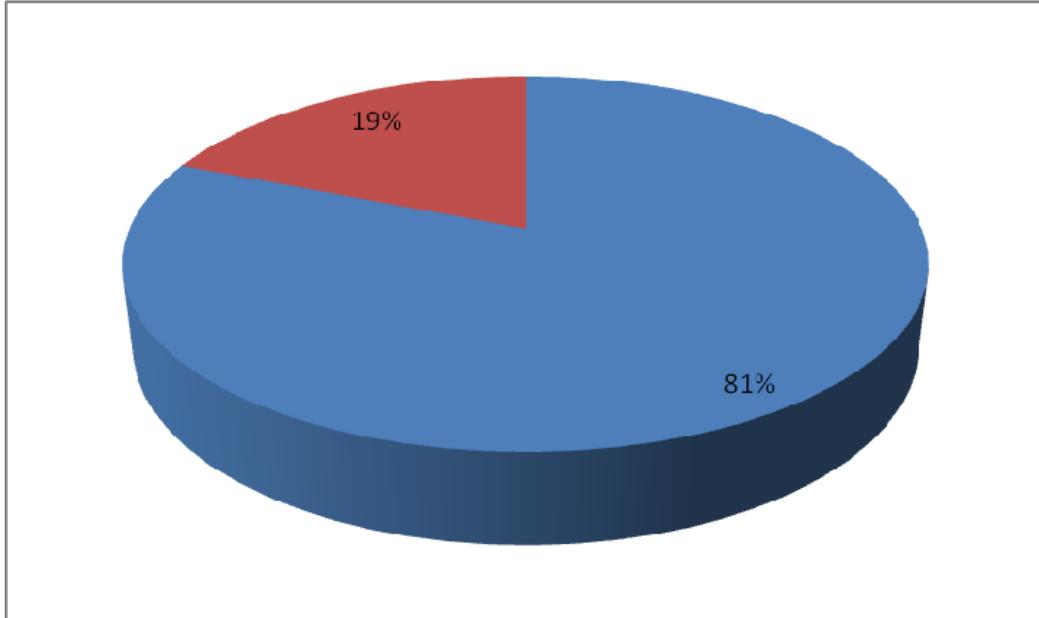


Gráfico 3.2. Porcentagem de países que no mínimo dobraram sua produção interna sobre não discriminação após ratificar as convenções da OIT

Sobre a abolição do trabalho forçado o gráfico 3.3, demonstra que uma parcela de 73% dos países signatários da OIT ratificaram as convenções 29 e 105. Este cenário demonstra que em relação ao volume de países signatários esta temática também é relevante e por isso pôde ser aplicada a segunda parte da análise.

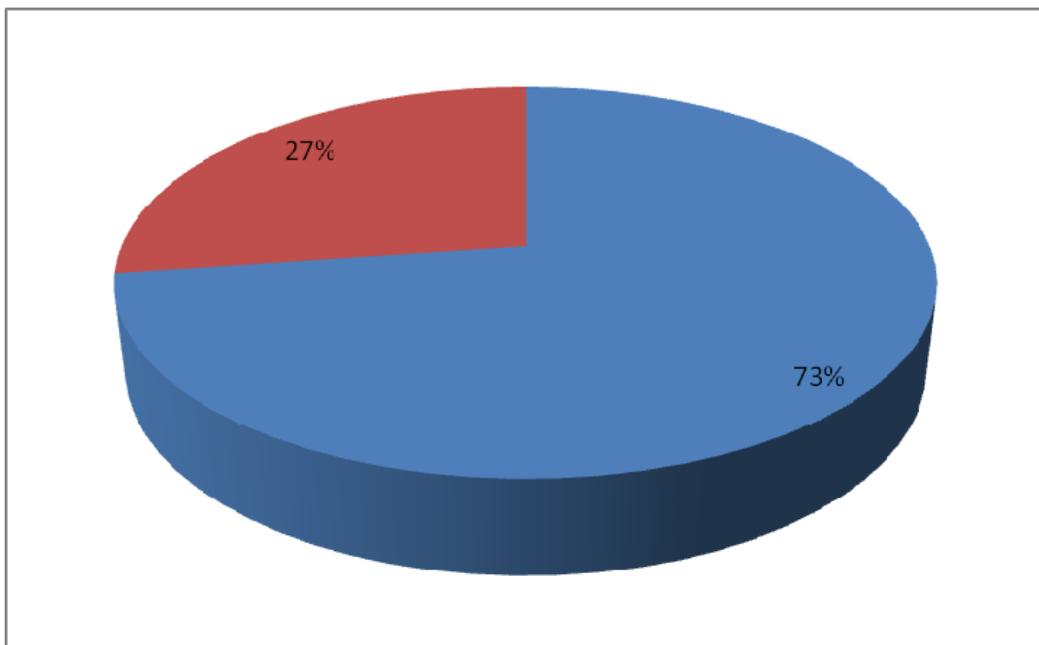


Gráfico 3.3. Porcentagem dos países signatários que ratificaram as convenções sobre trabalho forçado

Desta parcela, 87% dos países no mínimo dobraram sua produção após terem ratificado as convenções sobre abolição do trabalho forçado⁶⁵. Com relação a países que mesmo sem ratificarem as convenções produziram sobre o conteúdo das convenções aprovadas, na temática relacionada ao trabalho forçado, foi pouco relevante. A afirmação não é categórica, mas uma das possíveis causas para este fato é a complexidade do tema, pois apesar da abolição do trabalho forçado ser um ponto comum no debate trabalhista, a delimitação sobre o que se enquadra nessa categoria varia. Além disso, conseguimos perceber que o apelo econômico possui um peso considerável.

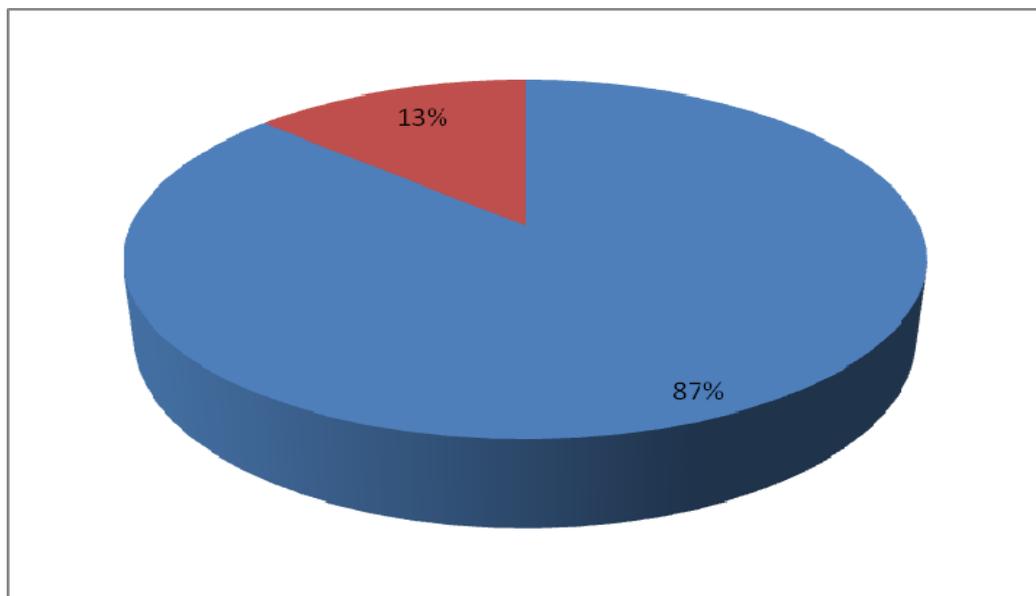


Gráfico 3.4. Porcentagem de países que no mínimo dobraram sua produção interna sobre eliminação do trabalho forçado após ratificar as convenções da OIT

Outra temática relevante foi sobre a abolição do trabalho infantil (convenções 138 e 182). Especificamente sobre a convenção 138, apesar de estipular idade mínima para o trabalho, entendemos que a definição de um patamar legal para o emprego da criança é parte integrante de políticas que visam abolir o trabalho infantil, pois a idade definida legalmente auxilia no trabalho de fiscalização e punição. Os resultados do levantamento demonstram que nesta categoria 90% dos 182 países signatários aprovaram o conteúdo das convenções.

⁶⁵ Foi considerado para fins da pesquisa apenas a produção com relação direta ao teor das convenções.

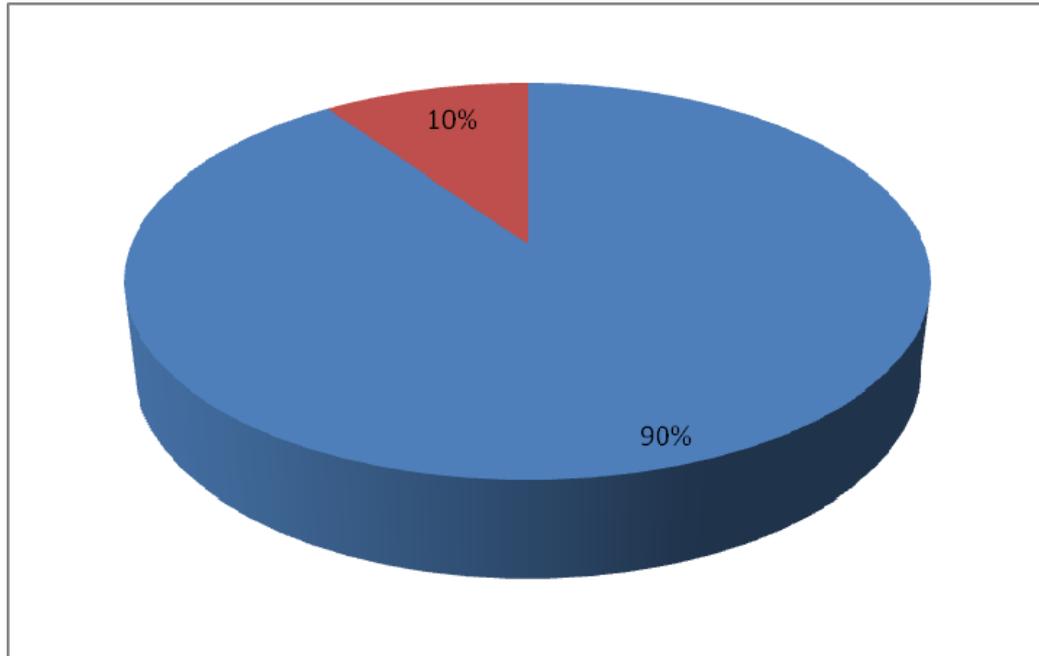


Gráfico 3.5. Porcentagem dos países signatários que ratificaram as convenções sobre abolição do trabalho infantil

Sobre a abolição do trabalho infantil 54% dos países no mínimo dobraram sua produção após terem ratificado as convenções sobre o tema. Dentre as categorias enquadradas nos direitos humanos fundamentais, o trabalho infantil foi a com menor diferença entre aqueles que no mínimo dobraram sua produção. Este fato não significa que estas convenções não foram eficazes, pois se observou um aumento da produção de matérias nos países, todavia a maioria dos pertencentes à parcela dos que não dobraram no mínimo sua produção (46%), já possuíam um volume de produção considerável sobre este tema.

A pesquisa revelou também que 3,75% dos países signatários não ratificaram formalmente as convenções sobre abolição do trabalho infantil⁶⁶, contudo foi apontado que após a aprovação das convenções pelas reuniões do Conselho de Administração da OIT, observou-se produção de normas relacionadas ao conteúdo das convenções mesmo não as tendo ratificado.

⁶⁶ Afeganistão, Austrália, Ilhas Marshall, Índia, Miamar, São Vicente e Granadinas, Serra Leoa e Estados Unidos da America

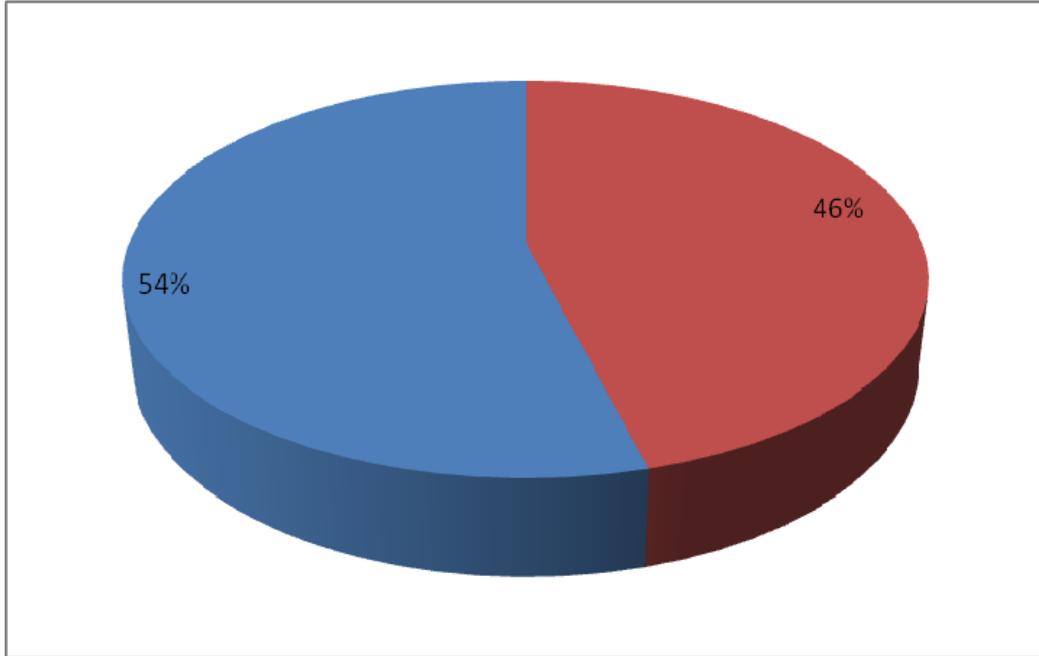


Gráfico 3.6. Porcentagem de países que no mínimo dobraram sua produção interna sobre erradicação do trabalho infantil após ratificar as convenções da OIT

Com relação à Liberdade de associação, negociação coletiva e relações laborais, esta foi a categoria mais relevante com um índice de 96% dos países signatários ratificaram convenções sobre este tema.

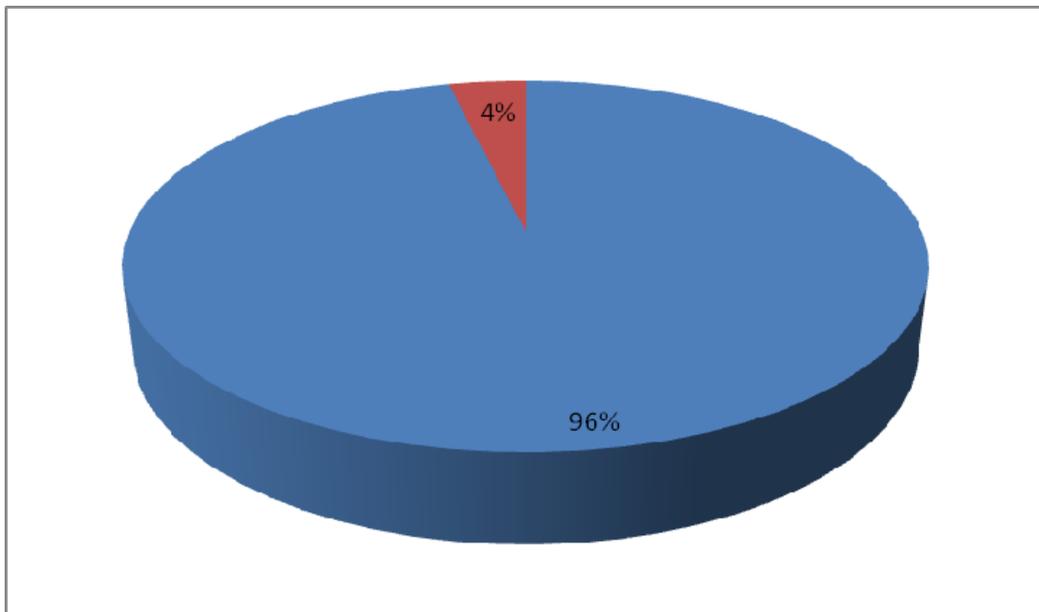


Gráfico 3.7. Porcentagem dos países signatários que ratificaram as convenções sobre livre negociação e associação

Esta temática apresentou um índice de 75% dos países que aprovaram as convenções sobre esta categoria no mínimo dobraram sua aprovação após a ratificação⁶⁷. Do universo de 111 países que possuem algum tipo de produção sobre esta temática “Liberdade de associação, negociação coletiva e as relações laborais”, 8,72% não ratificaram estas convenções⁶⁸, mas possuem produção de normas relacionadas ao tema após a data de aprovação das convenções pelas reuniões do Conselho de Administração da OIT.

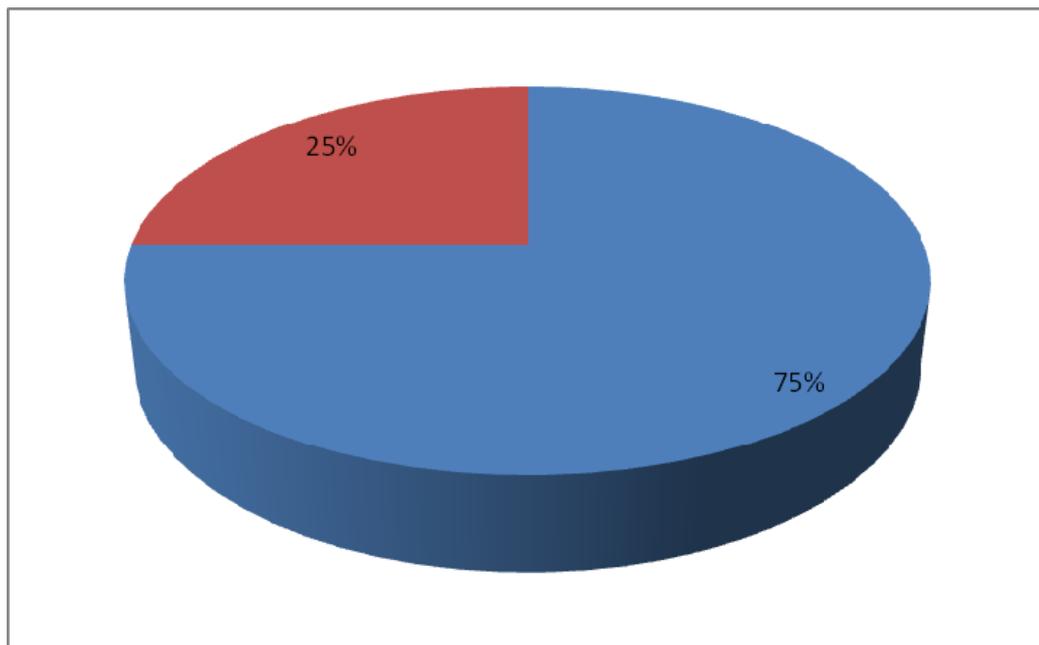


Gráfico 3.8. Porcentagem de países que no mínimo dobraram sua produção interna sobre livre negociação e associação após ratificar as convenções da OIT

Cabe ressaltar, novamente, que o projeto se configura como um estudo sobre instituições e não sobre processos decisórios, i.e, buscamos evidenciar que Organização Internacional do Trabalho deve ser entendida como parâmetro normativo, pois tem relevância para o debate na qual está inserida. Não é objetivo entender o processo ocorrido para a aprovação de matérias, mas sim mapear a capacidade das convenções em legitimar o debate trabalhista, assim como gerar produção sobre o tema. Não almejamos concluir o debate sobre a aptidão que os textos das convenções da OIT possuem no debate interno, até porque demandaria o emprego de uma pesquisa mais densa sobre o assunto. Contudo entendemos que

⁶⁷ Foi considerado para fins da pesquisa apenas a produção com relação direta ao teor das convenções.

⁶⁸ Afeganistão, Arábia Saudita, Bahrein, Brunei, China, Coréia do Sul, Emirados Árabes Unidos, Estados Unidos da América, Ilhas Salomão, Índia, Irã, Omã, Qatar, Tailândia, e Vietnã

os dados expostos acima auxiliam no amparo da hipótese, pois fornece um panorama mais completo da situação da organização no mundo. A finalidade é realizar um debate pontual sobre a OIT no Brasil, mas sem esse levantamento mundial o projeto iria carecer de informações para a construção de seu objeto.

3.3 As convenções da OIT sob a óptica do direito trabalhista brasileiro

Especificamente a Constituição de 1934 foi a primeira que, de fato, tratou sobre o Direito do Trabalho. Todavia, segundo Martins (2004), já em 1919 com o surgimento da OIT houve um movimento interno no Brasil cuja criação de normas trabalhistas tinha como fonte os textos propostos pela organização.

Atualmente, temos uma variedade de possíveis fontes para o Direito trabalhista no país, sendo que a Constituição Federal é a primeira na hierarquia devido ao fato que esta valida o processos das demais normas⁶⁹. As demais fontes são:⁷⁰

- Leis
- Atos do Poder Executivo
- Sentenças Normativas⁷¹
- Convenções e acordos Coletivos
- Regulamentos de empresas
- Disposições Contratuais
- Usos e costumes
- Normas Internacionais

⁶⁹ Sobre a temática do trabalho infantil a Constituição de 1988 traz:

* De dezesseis anos/ qualquer trabalho; proibição – art. 7º, XXXIII – direito a proteção especial – art. 227, § 3º, I

* De dezoito anos/ trabalho noturno, perigoso ou insalubre; proibição – art. 7º, XXXIII – maior de dezesseis anos; voto facultativo – art. 14, § 1º, II, “c” – inimizabilidade – art. 228

*Direitos que o Estado deve assegurar à criança e ao adolescente, artigo 227, §§1º e 3º, artigo 203, I e II.

* Dispõe que a proteção à infância é um direito social, artigo 6º

⁷⁰ Cf. Martins, 2004

⁷¹ Segundo Martins 2004 é uma fonte peculiar do Direito do Trabalho

Apesar de não ser objetivo do projeto é válido demonstra que a hierarquia destas normas internacionais pode ser analisada segundo duas correntes. Uma corrente “monista”, na qual existe unidade entre o Direito Internacional e o interno – adota esta teoria países como Alemanha, Brasil, México, Uruguai, EUA e França, ou uma corrente “dualista” na qual o Direito nacional e interno são ordens distintas – adotam esta teoria Austrália, Canadá, Inglaterra⁷².

Cabe ressaltar que a Constituição de 1988 não segue formalmente nenhuma das duas, mas tende a possuir um viés monista⁷³. O Brasil é regido pelo princípio de independência nacional, tendo no artigo 84, VIII a determinação que compete ao Presidente da República celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sendo que estes ficam sujeitos ao referendo do Congresso nacional. As Convenções da OIT, explica o jurista Sergio Martins, possuem natureza de lei federal, pois o Congresso Nacional possui competência de resolver sobre tratados internacionais (art.49, I) através de decreto legislativo que possui natureza de lei federal (art. 59, VI).

“Assim, o presidente da República tem a iniciativa de celebrar os tratados, que serão submetidos à apreciação do Congresso Nacional, **que resolverá definitivamente sobre o tema.**”
(MARTINS, 2004, p. 104)

Legalmente as Convenções da OIT podem ser classificadas como “*self-executing*”, ou seja, possuem aplicação imediata a partir da publicação do decreto ou como *Convenções de Princípio* que também são internalizadas, mas apresentam um caráter temporal de aproximadamente 12 meses para que o governo federal tome medidas para o cumprimento do teor das convenções.⁷⁴ Este modelo, *Convenções de Princípio*, surgiu, segundo Sussekind *apud* Ariosi (2004), devido ao reordenamento do mundo no pós II Guerra Mundial e ao surgimento de novos Estados na década de 60. Estes acontecimentos fizeram com que a OIT propusesse Convenções de teor mais genérico e com um período mais extenso para sua

⁷² Cf. Martins, 2004

⁷³ Cf. Martins, 2004

⁷⁴ Cf. Ariosi, 2004

internalização, para que os Estados que estavam se estabelecendo, pudessem adequar o corpo das Convenções de acordo com o debate interno⁷⁵.

3.4 Mecanismos de fiscalização da OIT

A questão que se põe para a construção do objeto empírico é sobre quão efetivas serão estas convenções após a ratificação. Para isso deve se considerar dois fatores: 1) a não interferência destas normas na soberania dos Estados⁷⁶ e 2) sua fiscalização não impositiva⁷⁷.

Segundo Sussekind *apud* Silva e Ferreira (2006), a Organização Internacional do Trabalho desenvolveu mecanismos de controle de aplicação das Convenções que serviram inclusive como base para a elaboração de mecanismos similares em outras organizações internacionais⁷⁸. Este sistema é caracterizado por um controle permanente e outro contencioso⁷⁹, sendo realizado por grupos específicos para determinadas tarefas.

- **Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações⁸⁰**; busca, através do exame dos relatórios governamentais, fazer cumprir por todos os Estados-Membros a aplicação das Convenções. A Comissão analisa os relatórios que são emitidos a cada 4 anos desde que não se trate de temas como; liberdade sindical, trabalho forçado, discriminação, política de emprego, trabalhadores imigrantes, inspeção do trabalho e consultas tripartites. Nestes casos os relatórios são bienais. Nestes relatórios são analisados pontos referentes à **eficácia** dos projetos utilizados para o cumprimento das normas, a **legalidade** (não se pode ter

⁷⁵ Cf. Ariosi, 2004

⁷⁶ Apesar de não impor, de fato, obrigações aos Estados signatários, no limite, sua adesão às convenções implica em aceitarem fiscalizações conforme os princípios da OIT.

⁷⁷ Os Estados concordam voluntariamente com a fiscalização das comissões

⁷⁸ Cf. Silva e Ferreira, 2006

⁷⁹ Como contencioso deve se entender como sendo as **Queixas** “procedimento utilizado também para garantir efetivo cumprimento de normas convencionais na qual se informa à OIT da não adoção de medidas necessárias, por um determinado Estado-membro” (Silva e Ferreira, 2006, p. 626) e as **Reclamações** “A reclamação é um procedimento disponível às organizações de empregadores ou de empregados para levarem ao conhecimento da OIT o desrespeito – não cumprimento satisfatório - de alguma norma convencional ratificada pelo país que possui jurisdição sobre elas” (Silva e Ferreira, 2006, p. 625)

⁸⁰ Cf. Silva e Ferreira, 2006

discordância das normas com o sistema jurídico interno) e a **efetividade**, que é analisada de acordo com o tipo da Convenção. Se auto-aplicável, busca-se analisar se os preceitos contidos estão sendo cumpridos de fato. Se de princípios, procura-se as medidas concretas tomadas pelo Estado para sua implementação. E por fim, se promocional, a Comissão tem como meta medir o alcance de seus efeitos.

Quando a Comissão detecta que uma Convenção não é cumprida ela pode atuar de três maneiras. Primeiro, ela encaminha um pedido ao Estado violador da Convenção que cumpra o corpo das normas (Demanda Direta); depois uma visita da Comissão ao país⁸¹ para reunir mais informações junto a empregadores, empregados e órgãos do governo acerca do problema (Contato direto) e, por fim, as observações públicas, que são comentários sobre as violações praticadas pelo país, inseridas nos relatórios da Comissão de Peritos.

- **A Comissão de Aplicação de Normas da Conferência⁸²** é responsável por analisar os relatórios enviados pela Comissão de Peritos antes de levar tais pautas à deliberação da Conferência⁸³. No caso da liberdade sindical, existe uma comissão específica de investigação e de conciliação em matéria de liberdade sindical.; **Comitê de Liberdade Sindical** e da **Comissão (ONU-OIT)⁸⁴ de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical⁸⁵**.

A estrutura montada pela OIT (relatórios gerados pelas Comissões e a cobrança de relatórios emitidos pelos países em relação ao cumprimento) produz um mecanismo de fiscalização não punitivo, todavia eficaz. Segundo as palavras do jurista Evaristo Moraes Filho:

“A OIT dá corpo à opinião pública mundial dos problemas do trabalho, por sua só existência, exerce sobre os diversos Estados uma pressão moral, cujo poder é certo, tornando-se difícil manter certas regras, recusar certas reformas, na atmosfera assim criada.”
(EVARISTO MORAES FILHO *apud* Souza, 2006, p. 442)

⁸¹ Esta visita deve ser autorizada pelo Estado.Membro.

⁸² Esta Comissão possui uma estrutura tripartite

⁸³ Cf. Silva e Ferreira, 2006

⁸⁴ Esta Comissão foi negociada em meados de 1951 entre o Conselho de Administração da OIT e o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, sendo um procedimento complementar aos procedimentos gerais de controle da aplicação das normas da OIT. Cf. Barros, 2003

⁸⁵ Tem o caráter de comissão Mista, Cf. Silva e Ferreira, 2006

Mesmo convenções não ratificadas e que teoricamente não contariam com o mecanismo acima descrito, servem de inspiração para a atividade legislativa nacional. Um caso que ilustra este cenário é a convenção 87 – sobre Liberdade Sindical – que mesmo não ratificada pelo Brasil gera debate sobre a viabilidade da aplicação de seu conteúdo no país⁸⁶.

3.5 A OIT no Brasil e as convenções de erradicação do trabalho infantil

Analisar todas as categorias propostas de maneira aprofundada demandaria mais tempo de pesquisa. Desta forma criamos quesitos para filtrar estas categorias até uma que fornecesse um panorama analítico satisfatório. O primeiro quesito que estas convenções deveriam atender era se enquadrarem na temática proposta pela OIT sobre os direitos fundamentais. Tal escolha foi feita, pois entendemos que o mapeamento sobre o alcance das convenções da OIT deve começar de pautas consideradas essenciais a regulamentação trabalhista.

Feito esta primeira seleção, buscamos convenções que foram ratificadas no período pós redemocratização brasileira, haja visto que esta pesquisa debate o panorama contemporâneo sobre a participação da OIT no Brasil. Por fim e visando a possibilidade de comparação entre diferentes governos – esse propósito é importante para testarmos se o alcance das convenções da OIT varia de acordo com mudanças de governos– optamos por um grupo de convenções que teve seu trâmite entre os governos de FHC e Lula. A temática que atendeu tais requisitos foi àquelas convenções que trataram sobre a erradicação do trabalho infantil que foram ratificadas entre os anos de 2000 e 2001. Por este motivo será colocado, a seguir, o cenário do trabalho infantil deste período para demonstrar qual era a situação que se encontrava o emprego da mão de obra infantil no Brasil. Vale ressaltar que não é objetivo da pesquisa analisar a efetividade destas políticas públicas relacionadas ao trabalho infantil, mas sim pensar a capacidade de influência normativa da OIT.

⁸⁶ Cf. Pereira, 2001

3.6 Panorama da situação do trabalho infantil no Brasil entre os anos de 2000 e 2001

Mais de três milhões de crianças entre 5- 15 anos, em um universo de 36 milhões trabalham, sendo que 35,5% não recebem nenhum tipo de remuneração. A distribuição entre os sexos é desigual, principalmente no meio rural, onde 1.100.184 de meninos, o que equivale a 31% e 473.662 de meninas (14,4%) trabalham. Outro ponto a ser considerado é a relação entre meios urbano/rural e o pagamento de salários, nota-se que quando o trabalho é desempenhado no campo é menor a parcela que recebe algum tipo de remuneração.⁸⁷.

Tabela 3. Total de crianças de 5 a 15 anos, número de crianças trabalhando, e número de crianças recebendo pagamento na população, por situação do domicílio e sexo⁸⁸.

Número de crianças	Meninos		Meninas		Total
	Urbano	Rural	Urbano	Rural	
Trabalhando	975.772 (6,6%)	1.100.184 (31%)	544.631 (3,7%)	473.662 (14,4%)	3.094.249 (8,5%)
Recebendo pagamento	548.474 (56,2%)	139.454 (12,7%)	339.945 (62,4%)	69.903 (14,8%)	1.097.776 (35,5%)
Total	14.815.245	3.554.160	14.655.740	3.288.200	36.313.345

Esquemáticamente, coloca-se a Tabela 2 na qual traz informações sobre a distribuição de crianças – sexo masculino e feminino - que trabalham, divididos por faixa etária e pela situação do domicílio. Comparando os dados da tabela 1 com os da tabela 2 observa-se que dos 31% de meninos que trabalham na área rural, mais de 73%, exerce um trabalho não remunerado, cenário que segundo Kassouf; Almeida *et al* (2004), se deve ao fato destas crianças trabalharem para outros membros da própria família. Com relação às meninas a situação é semelhante sendo que a maioria trabalha no meio rural não recebe pela atividade (67,1%). Já na área urbana o que se observa é que, complementando os dados da tabela 1, a maioria dos meninos da área urbana é empregada e recebe algum tipo de remuneração (ver tabela 2), entre as meninas que desempenham algum tipo de atividade laboral na área urbana a remuneração vem de atividades ligadas ao

⁸⁷ Cf, Ministério do Trabalho e Emprego, 2004

⁸⁸ Cf. Kassouf; Almeida *et al*, 2004, p.19

trabalho doméstico cerca de 32%⁸⁹. Em relação a esta atividade existe um debate no Brasil, pois há dificuldade de se mapear este ramo devido à própria conceitualização sobre o que seria enquadrado como trabalho doméstico passível de fiscalização.

Tabela 4. Porcentagem de crianças trabalhando, estratificada por atividade, situação do domicílio e sexo⁹⁰.

Atividades	Meninos		Meninas	
	Urbano	Rural	Urbano	Rural
Empregado	44,8	11,0	23,5	6,7
Trabalhador doméstico	1,4	0,5	32,1	6,2
Conta-própria	11,3	1,5	9,5	2,7
Trabalho não remunerado	35,7	73,5	31,4	67,1
Trabalha na produção para próprio consumo ou construção p/ próprio uso	6,9	13,6	3,5	17,3

Com relação à distribuição das crianças de 5-15 anos por ramo de atividade; segundo Kassouf; Nunes *et al*(2004), tanto as crianças com residência urbana quanto rural tem como principal ramo de atividade a agricultura. Nas atividades desempenhadas em centros urbanos os meninos se concentram no ramo do comércio – vendedores de rua e balconistas – e as meninas no ramo de serviços – serviços domésticos, babás e balconistas⁹¹.

Tabela 5. Porcentagem de crianças de 5 a 15 anos trabalhando por ramo de atividade⁹².

Ramo de Atividade	% crianças de 5 a 15 anos
Agricultura	54,2
Serviços	18,5
Comércio	14,7
Indústria	6,9
Construção Civil	2,1
Outros	3,3

⁸⁹ Cf. Kassouf; Almeida *et al*, 2004

⁹⁰ Cf. Kassouf; Almeida *et al*, 2004, p. 20

⁹¹ Cf. Kassouf; Almeida *et al*, 2004

⁹² Cf. Kassouf; Almeida *et al*, 2004, p. 20

Este cenário trazido acima é retroalimentado pela condição financeira da família⁹³ sendo que, quanto menor a renda familiar maior a chance da criança começar a trabalhar antes dos 16 anos permitido pela Constituição brasileira. A tabela a seguir ilustra esta situação e traz que na faixa etária entre 5 a 15 anos as famílias onde a renda per capita é de 0-100 mais de 64% das crianças trabalham enquanto nas famílias onde a renda per capita é mais de 1000 0,57% das crianças trabalham.

Tabela 6. Porcentagem de crianças que trabalham e que não trabalham, por faixa de rendimento familiar per capita e grupos de idade⁹⁴

Faixa de renda familiar per capita	5 a 15	
	Não trabalha	Trabalha
0-100	50,01	64,30
100-200	24,26	21,27
200-300	9,73	6,85
300-400	5,05	3,17
400-500	2,93	1,54
500-1000	5,40	2,30
1000-mais	2,61	0,57

Deste modo, as informações colocadas na tabela 4 são complementadas pelas informações trazidas na tabela 5 que faz uma relação entre o número de pessoas por domicílio e a porcentagem de crianças entre 5 a 15 anos que trabalham e famílias com renda de até R\$ 400,00⁹⁵. Fica evidente que quanto maior o número de pessoas nesta família mais crianças desenvolvem algum tipo de atividade. Cerca de 30% dos domicílios com crianças que trabalham possuem sete ou mais pessoas ao passo que domicílios com duas ou três pessoas não chega a 15% a frequência de crianças que trabalham.

⁹³ Cf. Kassouf; *et al* 2004

⁹⁴ Cf. Kassouf; Almeida *et al*, 2004,p.46 (adaptação minha)

⁹⁵ Cf. Kassouf; Almeida *et al*, 2004

Tabela 7. Porcentagem de domicílios com crianças de 5 – 15 anos trabalhando ou não, com renda mensal de R\$400,00 mensais ou menos, de acordo com o tamanho da família ⁹⁶.

Número de pessoas	Domicílios com crianças que trabalham	Domicílios com crianças que não trabalham
2	4,0	4,9
3	9,3	13,9
4	17,1	26,8
5	21,6	23,2
6	17,6	14,5
7 ou mais	30,00	16,6

Outro fator é a participação dos rendimentos destas crianças no orçamento familiar geral. Nota-se que em famílias urbanas as contribuições de 20% ou mais do rendimento familiar advêm, em 37%, do trabalho das crianças entre 5 a 15 anos sendo que nas famílias rurais a mesma faixa de contribuição para a renda (20% ou mais) depende em quase 47% das famílias do trabalho das crianças entre 5 a 15 anos deste domicílio⁹⁷.

Tabela 8. Porcentagem de famílias em que os rendimentos das crianças/jovens contribuem para certa porcentagem da renda familiar, segundo grupo de idade e situação de domicílio ⁹⁸

Contribuição (%) dos rendimentos dos trabalhadores na renda familiar	Porcentagem de famílias (crianças de 5 a 15 anos)	
	Urbano	Rural
0-10	34,0	22,4
10-20	28,6	30,7
20-30	16,6	19,3
30-40	9,2	13,9
40-100	11,6	13,7

Estas características apresentadas, apesar de não determinarem o emprego de mão de obra infantil, corroboram com este cenário. Como foi colocado anteriormente, a finalidade é fornecer um panorama de como se apresentava a situação do trabalho infantil no Brasil entre os anos de 2000 e 2001.

⁹⁶ Cf. Kassouf; Almeida *et al*, 2004, p. 46

⁹⁷ Cf. Kassouf; Almeida *et al*, 2004

⁹⁸ Cf. Kassouf; Almeida *et al*, 2004, p. 67-(adaptação minha)

3.7 A OIT e o governo federal brasileiro

Como será exposto adiante, existe uma sinalização que as convenções da OIT possuem capacidade de incentivar o debate trabalhista, assim como legitimar ações e/ou políticas públicas. Os dados que foram coletados indicam que mesmo não possuindo qualquer mecanismo de punição legal contra os países que não cumprem as convenções ratificadas, a organização motiva ações governamentais eficientes⁹⁹.

Quantitativamente, observa-se no gráfico 3.9, que de fato existe diferença no número de matérias legislativas e dispositivos normativos¹⁰⁰ aprovadas pelo Brasil antes e depois da ratificação das Convenções 182 que se refere à Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil ratificada em 2000 e a Convenção 138 sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego¹⁰¹ ratificada em 2001. Em números absolutos a produção não é tão intensa quanto em outros temas, mesmo depois da ratificação, contudo o importante para a pesquisa é o fato que após a ratificação das convenções a produção se torna três vezes maior do que antes da ratificação¹⁰².

⁹⁹ Nesta parte da pesquisa também foram utilizadas os bancos de dados da OIT – NATLEX e ILOLEX.

¹⁰⁰ Como “Matérias legislativas” refiro-me a produção de Leis e Emendas Constitucionais e “dispositivos normativos” refiro-me a produção de Instruções Normativas, Portarias e Decretos.

¹⁰¹ Segundo Carvalho; Gomes *et al*, 2003 “A Convenção utiliza três critérios para a fixação da idade mínima: um critério geral, que determina ser a idade mínima para qualquer atividade 15 anos de idade (com exceção para os países em desenvolvimento, onde permite-se, provisoriamente, a idade mínima de 14 anos de idade); um critério referente ao trabalho perigoso, ou seja, aquele que envolva a utilização de substâncias química, trabalho subterrâneo ou em grande altura, que implica em suportar peso excessivo, ou que utilize qualquer instrumento que coloque em risco a saúde, a segurança e a moral da criança; por fim, um critério referente ao trabalho leve, permitido dos treze aos 15 anos de idade, e, excepcionalmente, no caso de países em desenvolvimento, dos 12 aos 14 anos” p. 52

¹⁰² Ver lista produção após a ratificação no Anexo B

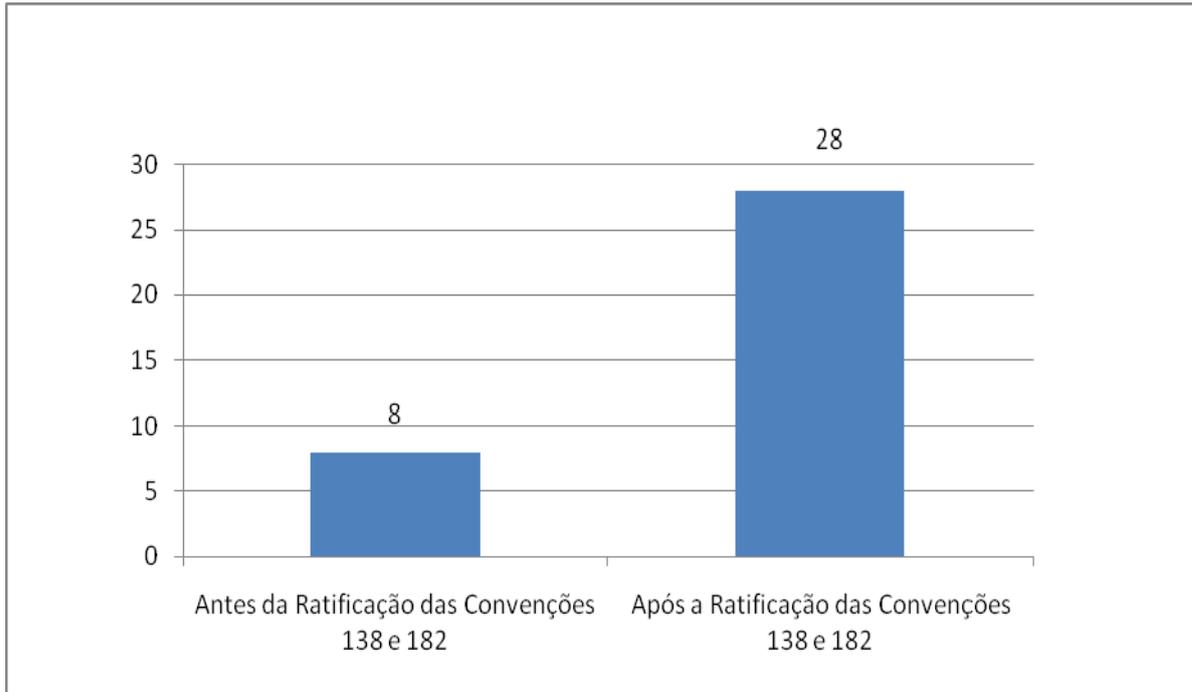


Gráfico 3.9. Volume da produção pós ratificação das Convenções 138 e 182 no Brasil

Separando a produção sobre trabalho infantil entre os governos de FHC e Lula, observa-se que não existe diferença significativa entre eles. O levantamento demonstrou que esta variável (governos diferentes) não possui interferência direta na produção sobre matérias de erradicação do trabalho infantil. A variável que importa, neste estudo de caso, é o período de ratificação das convenções pelo Brasil, como fica comprovada que mesmo com a alternância de governos não houve variação considerável na produção.

Antes da ratificação das convenções 138 e 182, o primeiro governo de FHC aprovou duas matérias sobre trabalho infantil¹⁰³. Após a ratificação, no segundo governo FHC, produziram-se dez normas sobre a erradicação do trabalho infantil. Este cenário demonstra que no governo do mesmo presidente houve uma variação significativa da produção sobre o tema. Quando se compara a alternância de governo – FHC sai em 2002 e Lula assume em 2003 – também não há alteração no ritmo da produção, ou seja, mesmo com a mudança governamental os textos das convenções continuam a incentivar a produção sobre erradicação do trabalho infantil no país.

¹⁰³ Segundo a base de dados NATLEX.

Estes dados demonstram que possivelmente a OIT consegue estimular a produção independente de características particulares de determinado governo.

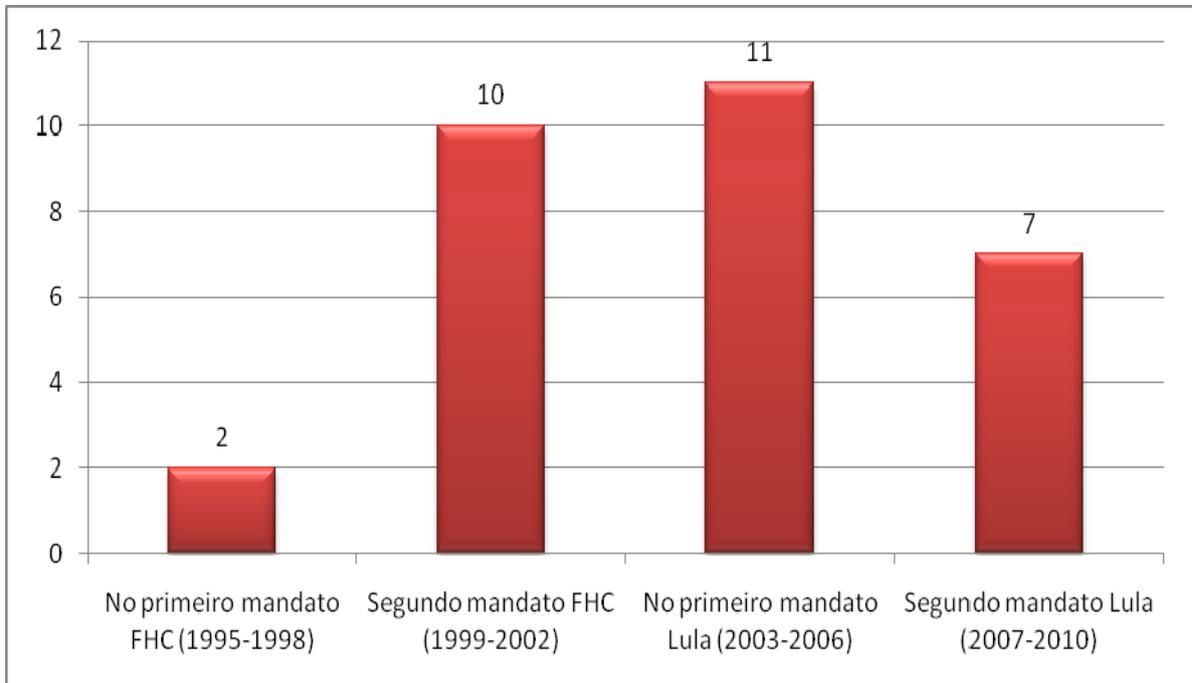


Gráfico 3.10. Números da produção nos últimos 4 mandatos

Qualitativamente, podemos observar que antes da ratificação das convenções pelo Brasil, já existia interação da organização com o país sobre o tema. Segundo Schwartzman (2001) e Di Giovanni (2004), a interação entre o governo brasileiro e a OIT teve um grande estímulo em meados de 1992 quando a organização implanta no Brasil o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil – IPEC, projeto que configurava uma articulação direta entre órgãos governamentais, sociedade civil e a OIT. Apenas como caráter ilustrativo, a figura a seguir representa a estrutura básica de funcionamento do IPEC.

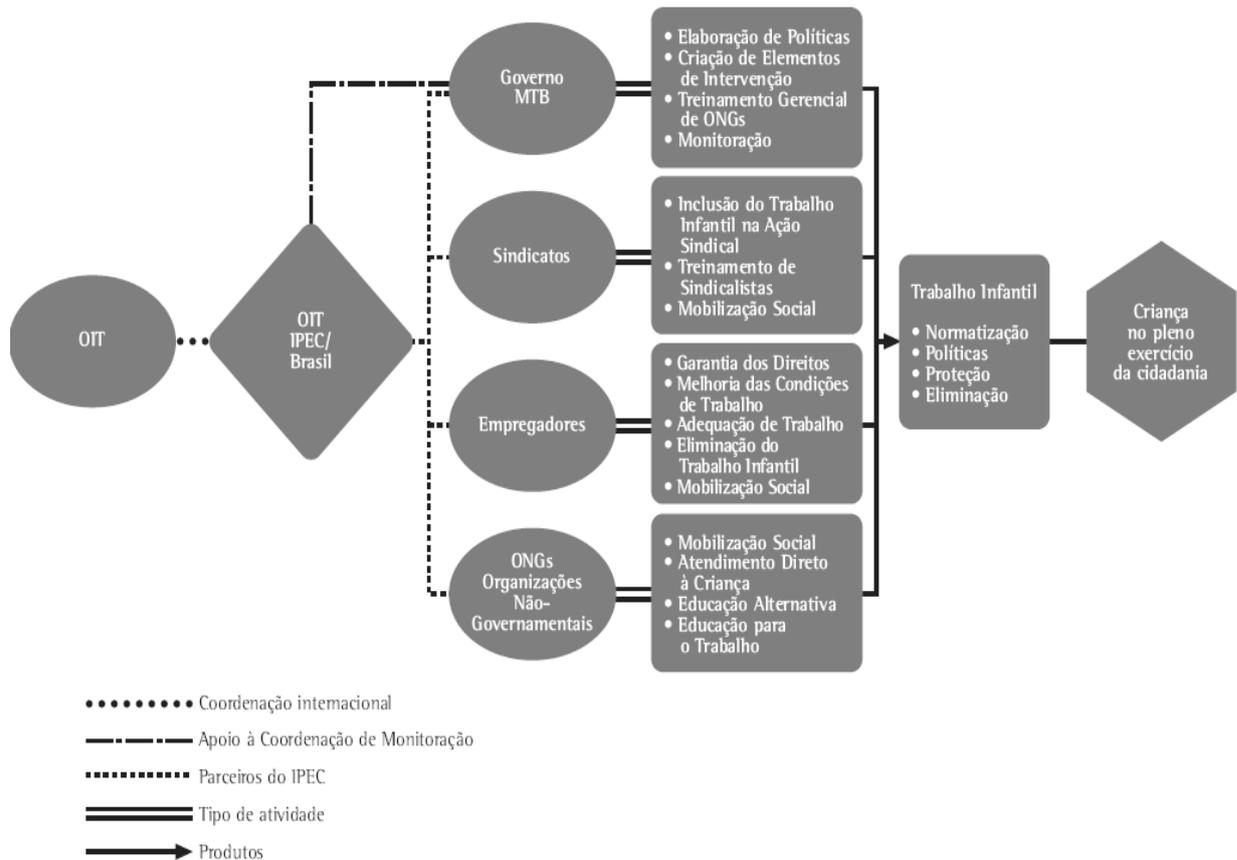


Figura 3.11. IPEC/Brasil - Instituições/ Atividades/ Produtos/ Resultados¹⁰⁴.

Além do suporte técnico e financeiro¹⁰⁵ que a Organização Internacional do Trabalho proporcionou ao projeto, em 1994, tem-se a criação do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação de Trabalho Infantil – FNPETI, que contou com a parceria de governo federal, OIT, trabalhadores, empresários, ONG's, Procuradoria Geral da República e o Ministério Público do Trabalho¹⁰⁶. Em 1995 o decreto número 1538 de 27/06/1995 cria o Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado – GERTRAF que entre outras providencias estava incumbido de:

“Articular-se com a Organização Internacional do Trabalho - OIT e com os Ministérios Públicos da União e dos Estados, com vistas ao exato cumprimento da legislação pertinente” (DECRETO Nº 1.538, artigo 2, 1995)

¹⁰⁴ Cf. Giovanni, 2004,p. 34

¹⁰⁵ Cf. Schwartzman, 2001

¹⁰⁶ Cf. Carvalho; Gomes *et al*, 2003

No ano de 1996, em decorrência de denúncias recebidas pelo GERTRAF, sobre trabalho escravo e infantil, o governo criou o projeto “Vale cidadania” que posteriormente foi ampliado dando origem ao Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – PETI. Este projeto se iniciou por estados considerados em situação crítica naquele momento, como o Mato Grosso do Sul, Região sisaleira da Bahia e zona canavieira de Pernambuco¹⁰⁷. A partir de 1998 o programa passa a atender a região citrícola de Sergipe e a canavieira fluminense assim como os garimpos em Rondônia. Em 1999 a expansão englobou o Pará, Santa Catarina, Rio Grande do Norte, Paraíba, Alagoas e Espírito Santo e as áreas urbanas, para atender, em um primeiro momento crianças que trabalham em “lixões”¹⁰⁸.

O gráfico a seguir (3.12) demonstra como foi o desenvolvimento do PETI. Um ponto a ser destacado é que com a ratificação das convenções sobre erradicação do trabalho infantil, em 2000 e 2001 houve aumento no número de crianças atendidas pelo PETI.

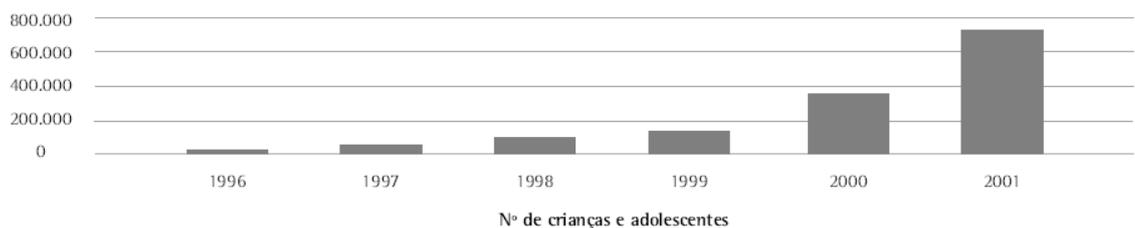


Gráfico 3.12. Número de crianças e adolescentes atendidas pelo PETI – 1996/2001¹⁰⁹.

A partir da ratificação das convenções 182 e 138 a participação da OIT no debate sobre políticas de erradicação do trabalho infantil é reforçada. Com a ratificação pode se observar algumas ações importantes do governo brasileiro que visavam cumprir o corpo destas convenções.

Foi sancionada a portaria número 143 de 14/03/2000 que institui a composição de uma Comissão Tripartite com a finalidade de definir os tipos de trabalho a serem considerados como as piores formas de trabalho infantil, em consonância com o disposto na Convenção n.º 182 da OIT.

Em 2003 foi criada, por meio de uma portaria número 365 de 12/09/2002, a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil – CONAETI que funciona no

¹⁰⁷ Cf. Giovanni, 2004

¹⁰⁸ Cf. Giovanni, 2004

¹⁰⁹ Cf. Giovanni, 2004, p. 39

âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Segundo a portaria 952/2003 é atribuição da Comissão¹¹⁰:

1. Elaborar proposta de um Plano Nacional de Combate ao Trabalho Infantil;
2. **Verificar a conformidade das Convenções Internacionais do Trabalho 138 e 182 com outros diplomas legais vigentes, elaborando propostas para a regulamentação de ambas e para as adequações legislativas porventura necessárias;**
3. Avaliar as atividades constantes da Portaria n.º 20, de 13 de setembro de 2001, alterada pela Portaria n.º 4, de 21 de março de 2002¹¹¹;
4. **Propor mecanismos para o monitoramento da aplicação da Convenção 182 (Convenção da OIT ratificada)¹¹²; e**
5. Coordenar, monitorar e avaliar a execução do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Trabalhador Adolescente, competindo-lhe apresentar anualmente, até o mês de dezembro, propostas de modificações.

Foi criado também dentro desta comissão algumas subcomissões como a Subcomissão de **Adequação da Legislação Nacional às Disposições das Convenções nº 138 e nº 182**¹¹³.

Sobre trabalho infantil doméstico, assunto que no Brasil é muito debatido, foi criado através da portaria interministerial¹¹⁴ número 06 de 21/07/2003 a Comissão Especial do Trabalho Infantil Doméstico – CETID. Por fim, a OIT também arcou em parte com o financiamento sobre a Pesquisa Nacional sobre Tráfico de Mulheres, Crianças e Adolescentes – PESTRAF que auxiliou na instauração da Comissão Parlamentar Mista de Inquérito – CPMI que investigou entre 2003 e 2004 a exploração sexual¹¹⁵.

¹¹⁰ Cf. http://www.mte.gov.br/trab_infantil/finalidade.asp, acesso 01/02/2010

¹¹¹ Esta portaria se refere a as atividades proibidas para menores de 18 anos, que fazem parte da lista de piores formas de trabalho infantil

¹¹² Grifos meus

¹¹³ Cf. http://www.mte.gov.br/trab_infantil/finalidade.asp, acesso 01/02/2010

¹¹⁴ Ministérios da Assistência Social, da Educação e do Trabalho e Emprego

¹¹⁵ Cf. Carvalho; Gomes *et al*, 2003

Capítulo 4

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscamos demonstrar que a Organização Internacional do Trabalho tem participação normativa relevante no Brasil, no sentido de ser uma organização que motiva ações governamentais. Ainda não possuímos dados suficientes para mensurar essa capacidade que a OIT possui de alterar padrões normativos nos países signatários. O que podemos afirmar é que a organização é relevante no debate em que se insere, apesar de não possuir mecanismos punitivos diretos.

O desenho institucional da OIT se mantém sem grandes alterações, fato que infere maior estabilidade a instituição, que surgiu em 1919 em meio a grandes transformações trabalhistas. A revolução industrial na Inglaterra e todo seu desdobramento geraram, na Europa, debates importantes sobre proteção do trabalhador frente às mudanças das relações laborais. Neste contexto, de desigualdade de negociação entre as partes, surgiu uma organização que se estruturou de forma tripartite na qual governo de Estado, empregadores e empregados podem expor seus pontos e possuem direito a voto. Aliado a essa característica, a OIT se fundamenta através de uma estrutura de fiscalização que não possui mecanismos diretos de punição. Todavia a anuência do conteúdo das convenções é considerável, sendo que, em todos os casos analisados, mais de 50% dos países no mínimo dobraram sua produção após terem ratificado a convenções.

Especificamente sobre o Brasil observamos, desde a década de 1930, a OIT atuando concretamente no país. Este período foi marcado por um movimento de modificação dos padrões trabalhistas, no qual a organização foi importante na sugestão, através das convenções, das normas trabalhistas. Sobre as convenções o

país ratificou (81), tornando-se difícil mapear todos os grupos - mesmo ciente que este seria o cenário ideal para a análise. Sendo assim, procuramos refinar nossa busca sobre um conjunto de convenções que fornecesse um panorama mais próximo do universo da pesquisa. Foram estipulados critérios de seleção e através da análise do conteúdo das convenções sobre trabalho infantil e a partir deles detectamos respostas concretas do governo federal e do parlamento frente ao que foi proposto pela OIT através de suas convenções.

A pesquisa sobre a OIT não está finalizada, pois é necessário demonstrar sua atuação em outros países para estabelecer, através de estudos comparativos, relações que permitam um maior refinamento sobre o objeto empírico proposto. Sobre o objeto teórico o aprimoramento do projeto permitirá debater o motivo pelo qual esta organização mantém praticamente o mesmo desenho institucional desde sua fundação. Outro ponto a ser esclarecido é compreender o modo como uma organização do porte da OIT, consegue ser atuante, mesmo sem qualquer mecanismo de punição direta. Constatamos que é uma organização que goza de legitimidade em diversos estados nacionais e frente a organizações empresariais e trabalhistas. A relação entre a estabilidade de princípios, da OIT, ao longo dos quase um século e sua legitimidade frente aos segmentos representados na organização são, provavelmente, a base de sua capacidade de influência normativa na área do trabalho. Mas essas são hipóteses a serem trabalhadas mais detalhadamente através de estudos comparados.

Referências

Alvarenga, R. Z. D. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador: PUC-MG: 26 p. sem data.

Ariosi, M. F. Os efeitos das convenções e recomendações da OIT no Brasil. Jus Navigandi. 9 2004.

Artur, K. O TST e os Doutrinadores Jurídicos como Agentes de Novas Noções Contratuais do Trabalho. Um Estudo sobre a Terceirização. (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos - SP, 2004.

Auer, P. E., U.; Leschke, J. Active Labour Market Policies around the World: ILO. 2005

Bastos, L. D. A. A integração das Normas Internacionais ao Ordenamento Jurídico Brasileiro: o caso da Convenção 158 da OIT. (Mestrado). Faculdade de Direito, USP - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1997.

Barros, C. M. Livre associação e reconhecimento dos acordos coletivos. VIII Encontro Nacional da ABET (Associação Brasileira de Estudos do Trabalho). FEA/USP, 2003. 23 p.

_____. Direito do Trabalho. São Paulo: 27 p. 2008.

Campos, J.R. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho. Revista IMES, ano VIII - n. 13 – jul./dez. 2007

Carvalho, H. J. A. D., A. V. Gomes, *et al.* Análise e recomendações para a melhor regulamentação e cumprimento da normativa nacional e internacional sobre o trabalho de crianças e adolescentes no Brasil. Brasília: OIT/Programa IPEC Sudamérica. 2003

Castel, R. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes. 2001. 611 p.

Cavo, C. L.-M. D. O Direito de Greve: Experiências Internacionais e Doutrina da OIT. São Paulo: LTr. IBRART. 1986. 126 p. (Série Pesquisa n.o 7)

Cepêda, V. A. Contexto político e crítica à democracia liberal: a proposta de representação classista na Constituinte de 1934. In: C. G. Mota e N. S. C. Salinas (Ed.). Os juristas na formação do Estado-Nação brasileiro. São Paulo: Saraiva, 2010. Contexto político e crítica à democracia liberal: a proposta de representação classista na Constituinte de 1934, p.566

Córdova, E. A organização sindical brasileira e a Convenção 87 da OIT. São Paulo. Brasília (DF): IBRART Ministério do Trabalho, v.1. 1986. 65 p. (Série divulgação n. 1)

Freitas, L. B. D. Direito e Política na constituição do direito do trabalho: a trajetória institucional do TST desde 1946 e seus debates doutrinários do último governo militar à Constituinte de 87/88. (Mestrado). Dpto de Ciências Sociais, UFSCAR, São Carlos - SP, 2006.

Garcia, M.P.P. Direito Internacional: das relações às regulamentações. In: Dantas, B. *et al.* Constituição de 1988: o Brasil 20 anos depois. Brasília: Senado Federal, v1, 2008

Genebra, International Labour Office (ILO), Compendium of rules applicable to the Governing Body of the International Labour Office, 2006

_____. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo: Declaração da Filadélfia: ILO, 1946

_____. ILO History: ILO. Julho de 2008.

_____. Origins and history: ILO. Julho de 2008.

_____. The ILO: What it is. What it does: ILO. julho de 2008.

Giovanni, G. D. Aspectos qualitativos do trabalho infantil no Brasil. Brasília: OIT. 2004

Gusmão, P. Desemprego, crescimento econômico e inovações tecnológicas nos países capitalistas avançados: as abordagens da OIT e OCDE. In: A. Prado (Ed.). Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: artigos dos pesquisadores / organizado pelo DIEESE e pelo CESIT. São Paulo Campinas: DIEESE CESIT, 1999.

Hall, P. A. e R. C. R. Taylor. As três versões do Neo-Institucionalismo. Lua Nova: 193-223 p. 2003.

Kassouf, A. L., A. N. Almeida, *et al.* O Brasil e o trabalho infantil no século 21. Brasília: OIT. 2004

_____. Análise das políticas e programas sociais no Brasil. Brasília: OIT. 2004

Levi, M. Uma lógica da Mudança Institucional. Dados- Revista de Ciências Sociais, v.34, n.1, Rio de Janeiro. 1991.

Martins, S. P. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas. 2004. 899 p.

Miguel, A. C. A inspeção do trabalho no Governo FHC: análise sobre a política de fiscalização do trabalho. (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos - SP, 2004.

Mota, C. G. Para uma visão de conjunto: a história do Brasil pós-1930 e seus juristas. In: C. G. Mota e N. S. C. Salinas (Ed.). Os juristas na formação do Estado-Nação brasileiro. São Paulo: Saraiva, 2010. Para uma visão de conjunto: a história do Brasil pós-1930 e seus juristas, p.566

MTE. Finalidade da CONAETI: MTE. fevereiro de 2010.

_____. Prevention and Eradication of Child Labor and Protection of Adolescent Workers Brasília: MTE. janeiro de 2010.

Noronha, E. G., F. De NEGRI, *et al.* Custos do trabalho, direitos sociais e competitividade industrial. In: J. D. NEGRI, F. D. NEGRI, *et al* (Ed.). Tecnologia, exportação e emprego. Brasília: IPEA, 2006. Custos do trabalho, direitos sociais e competitividade industrial, p.161-201

Noronha, E. G. Entre a lei e a arbitrariedade: mercados e relações de trabalho no Brasil. São Paulo: LTr. 1999. 183 p.

_____. Informal, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v.18, n.53, p.111-129. 2003

North, D. C. Institutions, Intitutional Change and Economic Performance. Nova Iorque: Cambridge University Press. 2007. 152 p.

Owen, R. A new view of society and other writings. Londres: J.M. Dent & Sons. 1959. s p.

Pereira, A. Reforma sindical e negociação coletiva. Brasília: OIT. 2001. 188 p.

Polanyi, K. A grande transformação: as origens de nossa época. Rio de Janeiro: Elsevier. 2000. 349 p.

Rothstein, B. Political Institutions: An Overview. In: R. E. G. E. H.-D. Klingemann (Ed.). A new Handbook of political science. New York: Oxford University Press, 1996. Political Institutions: An Overview, p.133-166

Sato, E. O Brasil e as negociações multilaterais. Revista Brasileira de política Internacional, v.43, n.43, p.119-137. 2000.

Schwartzman, S. Trabalho infantil no Brasil. Brasília: OIT. 2001

Silva, D. J. S. e Ferreira, L. C. S. A efetividade das normas da OIT. XV Congresso Nacional do CONPEDI. Manaus: CONPEDI, 2006. 614-634 p.

Souza, Z. A. D. A Organização Internacional do Trabalho-OIT. Revista da Faculdade de Direito de Campos. 7: 425-465 p. 2006.

Standing, G.; Sender, J.; Weeks, J.; Restructuring the Labour Market, International Labor Organization, 1996.

Strang, D.; Chang, P. M. Y.; The International Labor Organization and the Welfare State: Institutional Effects on National Welfare Spending, 1960-80. MIT Press International Organization Journal, 2, 1993

Steinmo, S. The new Institucionalism. In: B. Clark e J. Foweraker (Ed.). The Encyclopedia of Democratic Thought. Londres, 2001. The new Institucionalism

Sussekind, A. Influencia de las normas internacionales del trabajo en la legislación brasilenã. Revista Internacional del Trabajo. 103: 341-357 p. 1984.

_____. Convenções da OIT. São Paulo: LTr. 1998

_____. Direito Constitucional do trabalho. Rio de Janeiro: Renovar. 1999. 455 p.

Sussekind, A., D. Maranhão, *et al.* Instituições de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, v.2. 1974. 1040 p.

Thelen, K. e S. Steinmo. Historical institucionalism in comparative politics. In: S. Steinmo, K. Thelen, *et al* (Ed.). Structuring politics: Historical institucionalism in comparative analysis. Nova Iorque: Cambridge University Press, 1992. Historical institucionalism in comparative politics

Anexo A

CONVENÇÕES RATIFICADAS PELO BRASIL

Convention	Ratification date	Status
C3 Maternity Protection Convention, 1919	26:04:1934	denounced on 26:07:1961
C4 Night Work (Women) Convention, 1919	26:04:1934	denounced on 12:05:1937
C5 Minimum Age (Industry) Convention, 1919	26:04:1934	denounced on 28:06:2001
C6 Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919	26:04:1934	ratified
C7 Minimum Age (Sea) Convention, 1920	08:06:1936	denounced on 09:01:1974
C11 Right of Association (Agriculture) Convention, 1921	25:04:1957	ratified
C12 Workmen's Compensation (Agriculture) Convention, 1921	25:04:1957	ratified
C14 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921	25:04:1957	ratified
C16 Medical Examination of Young Persons (Sea) Convention, 1921	08:06:1936	ratified
C19 Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925	25:04:1957	ratified
C21 Inspection of Emigrants Convention, 1926	18:06:1965	ratified
C22 Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926	18:06:1965	ratified
C26 Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928	25:04:1957	ratified
C29 Forced Labour Convention, 1930	25:04:1957	ratified
C41 Night Work (Women) Convention (Revised), 1934	08:06:1936	denounced on 25:04:1957
C42 Workmen's Compensation (Occupational Diseases) Convention (Revised), 1934	08:06:1936	ratified
C45 Underground Work (Women) Convention, 1935	22:09:1938	ratified
C52 Holidays with Pay Convention, 1936	22:09:1938	denounced on 23:09:1998

C53 Officers' Competency Certificates Convention, 1936	12:10:1938	ratified
C58 Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936	12:10:1938	denounced on 28:06:2001
C80 Final Articles Revision Convention, 1946	13:04:1948	ratified
C81 Labour Inspection Convention, 1947	11:10:1989	ratified
C88 Employment Service Convention, 1948	25:04:1957	ratified
C89 Night Work (Women) Convention (Revised), 1948	25:04:1957	ratified
C91 Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949	18:06:1965	denounced on 24:09:1998
C92 Accommodation of Crews Convention (Revised), 1949	08:06:1954	ratified
C93 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1949	18:06:1965	ratified
C94 Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949	18:06:1965	ratified
C95 Protection of Wages Convention, 1949	25:04:1957	ratified
C96 Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949	21:06:1957	denounced on 14:01:1972
C97 Migration for Employment Convention (Revised), 1949	18:06:1965	ratified
C98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949	18:11:1952	ratified
C99 Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention, 1951	25:04:1957	ratified
C100 Equal Remuneration Convention, 1951	25:04:1957	ratified
C101 Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952	25:04:1957	denounced on 23:09:1998
C102 Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952	15:06:2009	ratified
C103 Maternity Protection Convention (Revised), 1952	18:06:1965	ratified
C104 Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1955	18:06:1965	ratified
C105 Abolition of Forced Labour Convention, 1957	18:06:1965	ratified
C106 Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957	18:06:1965	ratified
C107 Indigenous and Tribal Populations Convention, 1957	18:06:1965	denounced on 25:07:2002
C108 Seafarers' Identity Documents Convention, 1958	05:11:1963	denounced on 21:01:2010

C109 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised), 1958	30:11:1966	ratified
C110 Plantations Convention, 1958	01:03:1965	denounced on 28:08:1970
C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958	26:11:1965	ratified
C113 Medical Examination (Fishermen) Convention, 1959	01:03:1965	ratified
C115 Radiation Protection Convention, 1960	05:09:1966	ratified
C116 Final Articles Revision Convention, 1961	05:09:1966	ratified
C117 Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention, 1962	24:03:1969	ratified
C118 Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962	24:03:1969	ratified
C119 Guarding of Machinery Convention, 1963	16:04:1992	ratified
C120 Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964	24:03:1969	ratified
C122 Employment Policy Convention, 1964	24:03:1969	ratified
C124 Medical Examination of Young Persons (Underground Work) Convention, 1965	21:08:1970	ratified
C125 Fishermen's Competency Certificates Convention, 1966	21:08:1970	ratified
C126 Accommodation of Crews (Fishermen) Convention, 1966	12:04:1994	ratified
C127 Maximum Weight Convention, 1967	21:08:1970	ratified
C131 Minimum Wage Fixing Convention, 1970	04:05:1983	ratified
C132 Holidays with Pay Convention (Revised), 1970	23:09:1998	ratified
C133 Accommodation of Crews (Supplementary Provisions) Convention, 1970	16:04:1992	ratified
C134 Prevention of Accidents (Seafarers) Convention, 1970	25:07:1996	ratified
C135 Workers' Representatives Convention, 1971	18:05:1990	ratified
C136 Benzene Convention, 1971	24:03:1993	ratified
C137 Dock Work Convention, 1973	12:08:1994	ratified
C138 Minimum Age Convention, 1973	28:06:2001	ratified
C139 Occupational Cancer Convention, 1974	27:06:1990	ratified
C140 Paid Educational Leave Convention, 1974	16:04:1992	ratified
C141 Rural Workers' Organisations Convention, 1975	27:09:1994	ratified

C142 Human Resources Development Convention, 1975	24:11:1981	ratified
C144 Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976	27:09:1994	ratified
C145 Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976	18:05:1990	ratified
C146 Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976	24:09:1998	ratified
C147 Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention, 1976	17:01:1991	ratified
C148 Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977	14:01:1982	ratified
C152 Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979	18:05:1990	ratified
C154 Collective Bargaining Convention, 1981	10:07:1992	ratified
C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981	18:05:1992	ratified
C158 Termination of Employment Convention, 1982	05:01:1995	denounced on 20:11:1996
C159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983	18:05:1990	ratified
C160 Labour Statistics Convention, 1985	02:07:1990	ratified
C161 Occupational Health Services Convention, 1985	18:05:1990	ratified
C162 Asbestos Convention, 1986	18:05:1990	ratified
C163 Seafarers' Welfare Convention, 1987	04:03:1997	ratified
C164 Health Protection and Medical Care (Seafarers) Convention, 1987	04:03:1997	ratified
C166 Repatriation of Seafarers Convention (Revised), 1987	04:03:1997	ratified
C167 Safety and Health in Construction Convention, 1988	19:05:2006	ratified
C168 Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988	24:03:1993	ratified
C169 Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989	25:07:2002	ratified
C170 Chemicals Convention, 1990	23:12:1996	ratified
C171 Night Work Convention, 1990	18:12:2002	ratified
C174 Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993	02:08:2001	ratified
C176 Safety and Health in Mines Convention, 1995	18:05:2006	ratified

C178 Labour Inspection (Seafarers) Convention, 1996	21:12:2007	ratified
C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999	02:02:2000	ratified
C185 Seafarers' Identity Documents Convention (Revised), 2003	21:01:2010	ratified

Ratified: 81**Conditional ratification: 0****Declared applicable: 0****Denounced: 14**

Fonte: ILOLEX - 16. 6. 2010

Anexo B

PRODUÇÃO PÓS RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES 138 E 182

TIPO	NÚMERO	DATA
PORTARIA	546	11/03/2010
DECRETO	7.037	21/12/2009
LEI	12.038	01/10/2009
INSTRUÇÃO NORMATIVA	77	03/06/2009
PORTARIA	88	28/04/2009
DECRETO	6.481	12/06/2008
DECRETO	6.347	08/01/2008
DECRETO	5.948	26/10/2006
INSTRUÇÃO NORMATIVA	66	13/10/2006
LEI	11.185	07/10/2005
INSTRUÇÃO NORMATIVA	54	20/12/2004
PORTARIA	356	13/07/2004
DECRETO	5.089	20/05/2004
LEI	10.764	12/11/2003
PORTARIA	952	28/07/2003
PORTARIA	6	21/07/2003
DECRETO	4.752	17/06/2003
DECRETO	4.564	01/01/2003
DECRETO	4.552	27/12/2002
DECRETO	4.229	13/05/2002
DECRETO	4.134	15/02/2002
PORTARIA	6	05/02/2001
LEI	10.097	19/12/2000
DECRETO	3.597	12/09/2000
PORTARIA	2917	12/09/2000
PORTARIA	143	24/05/2000
PORTARIA	7	23/03/2000
EMENDA CONSTITUCIONAL	26	14/02/2000