

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM  
HELDER CÂMARA**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS  
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E  
EMPRESARIAIS**

**CARLOS LUIZ STRAPAZZON**

**LUIZ FERNANDO BELLINETTI**

**SÉRGIO MENDES BOTREL COUTINHO**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – Conpedi**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

#### **Conselho Fiscal**

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

**Representante Discente** - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

#### **Secretarias**

**Diretor de Informática** - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

**Diretor de Relações com a Graduação** - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

**Diretor de Relações Internacionais** - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

**Diretora de Apoio Institucional** - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

**Diretor de Educação Jurídica** - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

**Diretoras de Eventos** - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

**Diretor de Apoio Interinstitucional** - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

---

E278

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara; coordenadores: Carlos Luiz Strapazzon, Luiz Fernando Bellinetti, Sérgio Mendes Botrel Coutinho – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-108-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direitos fundamentais. 3. Relações sociais. 4. Relações empresariais. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC  
/DOM HELDER CÂMARA**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO  
TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS**

---

**Apresentação**

O Grupo de Trabalho de nº 62, do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, intitulado Eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais, contou com a apresentação de 29 trabalhos.

Os temas expostos pelos participantes, e as discussões e debates desenvolvidos, confirmaram que a tensão entre sistema de direito interno e sistema internacional de direitos humanos, esfera pública e esfera privada, assim como os conflitos ideológicos de vertentes de pensamento social e liberal, se intensificam à medida em que a vida em sociedade se torna mais complexa.

Defendeu-se, durante as exposições e discussões, que o modelo de produção capitalista do século XXI, que em alguns setores da economia provoca verdadeira ruptura com o modelo fordista, impõe uma revisão do modo pelo qual o direito do trabalho é produzido e interpretado, a fim de que os direitos fundamentais envolvidos sejam harmonizados e sua proteção efetivamente concretizada.

A investigação dos efeitos das propostas de terceirização da atividade-fim geraram intensa polêmica nos debates. A contraposição de entendimentos sobre o tema resume-se ao fato de que enquanto alguns enxergam na terceirização da atividade-fim uma necessidade para que o País e suas empresas aumentem sua competitividade no mercado internacional, outros vislumbram um verdadeiro retrocesso, sob o argumento de que a vantagem competitiva das empresas estaria sendo alcançada em detrimento de direitos dos trabalhadores.

Destacou-se, também, pesquisa demonstrando que sob a bandeira da sustentabilidade, algumas empresas têm demonstrado preocupação com a reinserção de idosos no mercado de trabalho. De fato, existem linhas de financiamento destinadas para empreendimentos econômicos com impacto social. A reinserção de idosos no mercado de trabalho parece se enquadrar neste contexto. Haveria, nesse caso, uma natural adequação das práticas do mercado com a ordem constitucional?

A importação do instituto norte-americano dos punitive damages e sua adequação à ordenamento pátrio, com enfoque no direito do trabalho, foi objeto de apresentação em que se sustentou que referido instituto pode servir à efetivação dos direitos sociais trabalhistas. Resta-nos aguardar para constatar de que forma os tribunais pátrios se posicionarão sobre esse tema.

No âmbito do direito do consumidor, foi apresentado trabalho em que se propôs uma análise entre o absolutismo e o relativismo da tutela constitucional dos direitos fundamentais do consumidor.

A rigor, uma análise holística dos trabalhos apresentados demonstra que, em linha com a ementa do GT 62, as diversas vertentes de abordagem utilizaram o reconhecimento da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas como elemento de legitimação das mais distintas propostas e conclusões.

É por isso que os coordenadores têm a satisfação de levar à publicação mais essa obra coletiva, que representa o resultado do trabalho do CONPEDI e seus associados, reunindo estudos e pesquisas sobre a temática da eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais.

Esperando que a obra seja bem acolhida, os organizadores se subscrevem.

Prof. Dr. Carlos Luiz Strapazon

Prof. Dr. Luiz Fernando Bellinetti

Prof. Dr. Sérgio Mendes Botrel Coutinho

**A INFLUÊNCIA DAS CONVENÇÕES DA OIT NO ORDENAMENTO JURÍDICO NACIONAL E NA BUSCA PELO TRABALHO DECENTE: ANÁLISE DA LC Nº. 150 /2015 À LUZ DA CONVENÇÃO Nº. 189 DA OIT**

**THE INFLUENCE OF ILO CONVENTIONS ON NATIONAL LAW AND THE SEARCH FOR DECENT WORK : ANALYSIS OF LC Nº 150/2015 IN THE LIGHT OF THE CONVENTION N. 189 FROM ILO**

**Ana Isabella Bezerra Lau  
Veruska Santana Sousa de Sá**

**Resumo**

Mostra-se cada vez mais frequente a interdisciplinariedade do direito interno e do direito internacional no tratamento de determinadas questões. Dentre elas, será abordada nesse estudo a nova ameaça a qual se submete o trabalhador: negação de direitos devido ao poder hegemônico do capital; ameaça que já existira ao longo da história, mas que agora se mostra repaginada sob o viés da economia neoliberal internacionalizada. Por meio do método de abordagem dedutivo, este estudo procurará demonstrar que, em tempos de cenários dinâmicos e relações voláteis, o direito interno e mesmo o direito internacional clássico merecem ser também dinamizados, demonstrando, com isso, que normas internacionais, mesmo aquelas que não tiverem sido formalmente ratificadas, e que se traduzem como soft law, influenciam nos processos decisórios e legislativos estatais. Analisa-se com isso, especificamente, a Convenção nº 189 da OIT, que até a presente data não fora ratificada pelo Brasil, e a sua influência na Lei Complementar nº 150 de 2015, na busca pela promoção de trabalho decente à categoria dos trabalhadores domésticos.

**Palavras-chave:** Convenções da oit, Trabalho decente, Soft law, Ordenamento jurídico nacional

**Abstract/Resumen/Résumé**

It is increasingly frequent the interdisciplinarity of domestic law and international law in the treatment of certain issues. Among them will be addressed in this study the new threat which submits the worker: denial of rights due to the hegemonic power of capital; threat that has existed throughout history, but now shown revamped under the neoliberal internationalized economy. Through deductive method of approach, this study will seek to demonstrate that, in times of dynamic scenarios and volatile relationships, domestic law and even the classic international law deserve to be also energized, demonstrating thereby that international standards, even those not had been formally ratified, and which translate as 'soft law' can influence in state decision making and legislation. Analyzes it, specifically, the Convention No. 189 of the ILO, which until that date had not been ratified by Brazil, and its influence on Supplementary Law No. 150 of 2015, in the quest for the promotion of decent work to the category of domestic workers.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Ilo conventions, Decent work, Soft law, National legal system

## 1 INTRODUÇÃO

A dinâmica neoliberal, fundamentada pela competitividade e pela produção a menor tempo e custo, revela um panorama mais uma vez ingrato para o trabalhador. Este que, algumas vezes ao longo da história, já foi marginalizado e coisificado pelo capital, tendo que se rebelar em busca de mínimas condições de vida e de trabalho, mostra-se novamente ameaçado por um racionalismo econômico individualista que o considera como mero instrumento na consecução de lucros.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em um período turbulento pós Primeira Guerra Mundial, propõe balizas em torno da promoção do Trabalho Decente, como meio de garantir dignidade ao hipossuficiente. Seus instrumentos de atuação, Convenções e Resoluções, demonstram a preocupação da Organização em nortear as visões de mundo em torno da figura humana do trabalhador. As Convenções elaboradas pela OIT podem ou não ser ratificadas pelos Estados Membros, traduzindo-se como tratados internacionais ou como instrumentos de *soft law*, modalidade normativa flexível que, formalmente, não detém o mesmo grau de obrigatoriedade que um tratado internacional devidamente ratificado, assumindo um grau de cogência essencialmente prático, diferentemente das sanções previstas em caso de descumprimento de tratado internacional.

Ocorre que, diante da volatilidade e rapidez dos cenários, o que decorre, sobretudo da dinâmica do mercado internacional e dos efeitos do neoliberalismo, a produção normativa clássica e o isolamento do Estado Nacional e de seu direito interno frente aos desafios atuais mostram-se cada vez mais em passos de mudança, emergindo posicionamentos e reflexões em torno do pluralismo jurídico.

Objetiva-se analisar, ao longo do estudo, o pluralismo jurídico existente entre as legislações internas dos Estados e as diretrizes apresentadas pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, avaliando como estas podem influenciar as decisões internas dos Estados, bem como a produção legislativa, mesmo que não tenham sido efetivamente ratificadas, ou seja, mesmo que representem meros instrumentos de *soft law* para determinado Estado..

Com isso, por meio do método de abordagem dedutivo, ou seja, partindo-se dessas premissas gerais, pretende-se analisar particularmente a influência da Convenção nº 189 de 2011 da Organização Internacional do Trabalho na feitura da Lei Complementar nº 150, de 2015, que visa a regulamentar o trabalho doméstico, estendendo direitos que lhes eram

negados, na tentativa de se promover o trabalho decente e a dignidade dessa categoria hipossuficiente.

## **2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A BUSCA PELO TRABALHO DECENTE**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada após a assinatura do Tratado de Versalhes que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, é a única das agências do Sistema das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual os representantes dos empregadores e dos trabalhadores têm os mesmos direitos que os do governo visando, assim, a promoção da justiça social e o reconhecimento internacional dos direitos humanos e trabalhistas.

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, tendo como instrumentos as Declarações e as Convenções Internacionais. O intuito inicial da Organização era garantir a paz mundial (após o desmoronamento provocado pela guerra) baseada na justiça social, promovendo uma melhoria e estabilidade nas relações de trabalho. Conforme observa Mesquita:

A OIT foi concebida, num mundo que saía da primeira guerra mundial assolado pela pobreza e pela miséria dos trabalhadores, com a finalidade de criar uma estrutura social que favorecesse a paz e a estabilidade. Desde sua criação, a OIT tem por finalidade promover o bem-estar material e a melhoria do ser humano, através da dignificação do trabalho e do trabalhador. Segundo a OIT, essa meta somente será atingida por meio da justiça social, da similaridade das condições de trabalho na ordem internacional e da segurança socioeconômica do homem, que vive do seu trabalho (MESQUITA, 2004, p.36).

De fato, a Organização Internacional do Trabalho desempenhou um papel fundamental no estabelecimento de condições mínimas de trabalho digno bem como de políticas sociais aos trabalhadores tão marginalizados e explorados nas fábricas da Revolução Industrial. Nesse sentido, expõe Cecato:

Os preceitos da OIT – sua Constituição e suas Convenções – tornam-se o modelo da regulação das relações de trabalho e do estabelecimento dos direitos sociais, fixando-se na base da construção do Estado do Bem Estar Social. É, efetivamente a partir da criação dessa Organização, que os Estados adotam, mais sistematicamente, normas e medidas de proteção ao trabalhador, tanto no nível constitucional (a partir de então, de caráter social) quanto no infraconstitucional. Os direitos ao trabalho; à salário justo e equitativo; ao descanso (intra e inter-jornada; semanal e anual); à liberdade sindical; à negociação coletiva e à greve, além dos relativos à seguridade social, são contemplados nos ordenamentos nacionais. Em princípio, encontra-se completo o quadro dos direitos laborais como mínimo indispensável à salvaguarda



da dignidade do trabalhador, conquanto não garantidamente respeitados (CECATO, 2007, p.355).

O que a OIT verificou, na prática, era que o crescimento econômico era essencial, mas que o trabalho não poderia ser visto como uma mera mercadoria. Além disso, para que o próprio progresso fosse possível, era essencial garantir as liberdades de expressão e de associação para que os trabalhadores participassem de discussões e decisões de maneira democrática, promovendo o bem estar comum entre a classe trabalhadora e os representantes dos governos. Diante da atuação da OIT, as legislações internas de vários países passaram a estabelecer normas protetivas e regulatórias de um patamar civilizatório mínimo.

Os direitos sociais, que neste momento histórico passaram a ser normatizados, representavam uma fórmula para um capitalismo socialmente responsável. Em outras palavras, não mais representavam apenas uma obrigação moral, mas sim jurídica, tendo como fundamento as legislações internas, os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos e os instrumentos protetivos da OIT, passando a existir parâmetros internacionais referentes às condições de trabalho e bem estar dos trabalhadores.

Oportuno destacar a 86ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 1998, que aprovou a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, reafirmando os princípios básicos da Organização e estabelecendo meios para a obtenção das metas estabelecidas. A referida declaração foi vista como uma plataforma social mínima de âmbito mundial:

[...] Considerando, portanto, que a OIT deve hoje, mais do que nunca, mobilizar o conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de investigação em todos os âmbitos de sua competência, e em particular no âmbito do emprego, a formação profissional e as condições de trabalho, a fim que de no âmbito de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais se reforcem mutuamente com vistas à criação de um desenvolvimento sustentável de ampla base; [...]

Considerando que, com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste uma importância e um significado especiais ao assegurar os próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas a cuja criação têm contribuído, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano<sup>1</sup>.

Atualmente, as convenções da OIT tidas como fundamentais são aplicáveis a todos os trabalhadores sem distinção de qualquer espécie. Em outras palavras, têm direito a um

---

<sup>1</sup>Trecho da Declaração da O.I.T. sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Disponível em: <[https://http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)>. Acesso em: 08 ago. 2015.

trabalho decente todos os trabalhadores (aí abrangidos homens e mulheres) inclusive aqueles sem carteira profissional assinada, trabalhadores do setor informal, trabalhadores autônomos e até mesmo desempregados, a fim de eliminar completamente todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório.

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho serve como ponto de referência para toda a comunidade internacional, ou seja, para legisladores, empresas multinacionais, organizações internacionais e não governamentais assim como para sindicatos de empregados e empregadores, representando um apoio e assessoria normativa de caráter promocional de condições dignas de trabalho. Diante desse cenário, a OIT estabelece o Trabalho Decente como pilar das relações laborais e de suas políticas e programas, determinando observância aos direitos sociais conquistados a fim de resguardar a dignidade humana do trabalhador.

Logo, em cooperação com a Organização das Nações Unidas, busca-se a promoção do Trabalho Decente, que se sustenta basicamente em quatro pilares ou dimensões, que compõem a Agenda de Trabalho Decente: garantia dos direitos fundamentais no trabalho, promoção de emprego produtivo e de qualidade, ampliação da proteção social, que se traduz na segurança e inserção dos indivíduos na comunidade, facilitando a reforma social e fortalecimento do diálogo social, garantindo a equidade e a participação no desenvolvimento. Em suma, trata-se de um trabalho de qualidade, em que são garantidos direitos, proteção social, voz e representação. Quanto à eficácia da Organização Internacional do Trabalho na promoção do trabalho decente, aduz Evaristo de 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. E menos por sua ação jurídica direta do que por estes meios psicológicos indiretos que a OIT desempenha um papel eficaz no progresso dos direitos do trabalho (MORAES FILHO, 2000, p.227).

Com relação à obrigatoriedade, as convenções da OIT podem ou não ser ratificadas pelos Estados membros. Por conseguinte, as convenções internacionais não têm efeito obrigatório automático, visto que por meio da ratificação é que determinado Estado assume a obrigação de pô-las em execução. Caso ratificadas, deve ser seguido todo o procedimento formal estabelecido pela legislação nacional.

Ocorre que muitas vezes, devido ao procedimento formal ser deveras demorado e burocrático, determinadas Convenções acabam não sendo ratificadas a tempo de acompanhar

as mudanças que ocorrem na vida contemporânea. No entanto, ratificadas formalmente ou não, tais diretrizes internacionais acabam influenciando consideravelmente a legislação, as políticas e as decisões judiciais adotadas a nível nacional, bem como as disposições das convenções coletivas de trabalho. Em outras palavras, independentemente de um país ter ou não ratificado uma determinada convenção, as normas orientam as boas práticas em matéria de trabalho e emprego.

Dessa forma, normas internacionais do trabalho (ratificadas ou não) têm um impacto sobre a legislação e as práticas nacionais, o que ultrapassa largamente a simples adaptação da legislação às obrigações impostas por uma convenção ratificada. Nessa seara, ganha espaço o que a doutrina denomina de normas de *soft law*, em oposição as de *hard law*, emanadas das tradicionais fontes estatais e do procedimento legislativo estabelecido. Em rasos termos, normas de *soft law* correspondem a normas flexíveis, moldáveis. Nas palavras de Marcos Valadão:

Por *soft law* entendemos as normas exaradas pelas entidades internacionais, seja no âmbito de organizações multilaterais, enquanto pessoas jurídicas de direito Internacional Público, tal qual a ONU, seja no de organizações regulatórias, não necessariamente ligadas às organizações internacionais de direito público, tal qual a Câmara Internacional do Comércio (CCI), e também as declarações de intenção que o conjunto das nações faz, como resultado dos grandes encontros internacionais (VALADÃO, 2003).

É devido ao caráter flexível que tais normas muitas vezes conseguem melhor se amoldar à realidade e de forma mais rápida. Salienta Dinah Shelton (SHELTON, 2009, p.75) que existem várias razões pelas quais os Estados podem optar pelo uso de normas de espessura *soft*. Em primeiro lugar, segundo a autora, o surgimento de crises de recursos globais exige uma resposta rápida, o que é difícil de se obter por meio de um tratado, dado o longo processo necessário de negociação e aceitação de tais instrumentos vinculativos. Por outro lado, instrumentos não obrigatórios são mais rápidos de se adotar, mais fáceis de se modificar e mais úteis para questões técnicas que podem necessitar constantemente de revisões<sup>2</sup>.

Entretanto, ainda não é pacífico o entendimento quanto à utilização de tal categoria normativa, principalmente devido ao fato de não dispor do mesmo grau de obrigatoriedade e

---

<sup>2</sup> Nas palavras da autora: “There are several reasons why states may choose to use soft law over a treaty or doing nothing. First, the emergence of global resource crises such as anthropogenic climate change and crashing fisheries, require rapid response, something difficult to achieve by treaty, given the long process required to negotiate and achieve wide acceptance of binding instruments. Nonbinding instruments are faster to adopt, easier to change, and more useful for technical matters that may need rapid or repeated revision”.

das mesmas sanções clássicas que são aplicadas em caso de descumprimento de um tratado, por exemplo. Não obstante, porém, carecerem de grau de cogência clássico (como os tratados internacionais devidamente ratificados e, portanto, obrigatórios), as normativas de *soft law* (a exemplo de uma convenção que não fora ratificada mas que prevê diretrizes sólidas envolvendo determinada questão) detêm uma obrigatoriedade prática consideravelmente forte (podendo resultar em sanções práticas, como retaliações econômicas, exclusões comerciais por outros países etc) que muitas vezes mostra-se até mais grave do que as sanções tradicionais provenientes do descumprimento de tratados.

Dessa forma, tais normativas acabam influenciando consideravelmente o comportamento dos países, tendo sido formalmente ratificada ou não, motivo pelo qual sua existência enquanto norma jurídica não pode ser menosprezada, especialmente na seara trabalhista e na promoção do trabalho decente.

### **3 A CONVENÇÃO Nº 189 DA OIT E SUA INFLUÊNCIA NA LEI COMPLEMENTAR Nº. 150/2015**

Em sua concepção clássica, o direito internacional público não se ocupava em influenciar ou regulamentar o direito interno dos Estados soberanos, no âmbito de seu território nacional.

Porém, com a tendência à expansão do constitucionalismo, impulsionada pelos efeitos intensos da globalização, houve um estreitamento ou aprimoramento dos laços entre o direito internacional do trabalho e o direito interno de cada Estado, na busca de alcançar as soluções mais dignas ao trabalhador.

O Direito do Trabalho, por conseguinte, calcado na proteção do trabalhador, deve evoluir de forma a garantir a melhoria das suas condições de labor e, se necessário, averiguar em ordens externas respostas para problemáticas comuns a outras localidades.

Contudo, a utilização de fontes estrangeiras não influencia, apenas, os aplicadores do direito – mais precisamente, os julgadores – quando do exame dos casos concretos para decisão como também repercutem no momento da feitura das leis.

Com efeito, no atual cenário socioeconômico desenhado pelos efeitos da globalização, a legislação alienígena tem influenciado o surgimento e o desenvolvimento de legislações internas de diversos Estados – em parte, pelas construções normativas oriundas da Organização Internacional do Trabalho, inclusive na esfera da legislação trabalhista doméstica.

Conforme Nota 8 da OIT<sup>3</sup>, desde 1919 referida Organização mantém e desenvolve um sistema de normas internacionais do trabalho com o objetivo de promover oportunidades de trabalho decente, produtivo, exercido em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade para homens e mulheres.

Acrescenta referida Organização que o setor do trabalho doméstico sempre foi um dos que apresenta maior escassez de proteção nas legislações nacionais em todo o mundo.

Neste contexto, da 100ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) realizada em junho de 2011, em Genebra, resultou a Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº. 189) com objetivo de garantir condições justas e dignas de emprego aos trabalhadores e trabalhadoras domésticas, através de tutelas específicas.

Embora o Brasil não tenha – até a conclusão deste trabalho – ratificado o citado diploma trabalhista internacional, a análise da evolução do arcabouço jurídico que acarretou na edição final da Lei Complementar nº. 150 de 2015, que trata da nova regulamentação da profissão dos empregados domésticos, demonstra, de forma evidente, a influência do direito externo na legislação doméstica, mais notadamente a Convenção nº 189 da OIT de 2011 sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.

Os empregados, quando da promulgação da Constituição Federal de 1988, eram regulados pela Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e pelo Decreto nº. 71.855, de 19 de fevereiro de 1973, que lhes assegurava um rol de direitos muito limitado, albergando, basicamente, a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, férias anuais remunerada de 20 (vinte) dias e a qualidade de segurados obrigatórios do regime de previdência.

Com o advento da nova Carta Constitucional de 1988, o leque de direitos da categoria dos empregados domésticos sofreu expressivo incremento, através do parágrafo único do art. 7º do mencionado diploma normativo, que garantiu àqueles o salário mínimo, mesmo nos casos de remuneração variável, irredutibilidade salarial, repouso semanal remunerado, férias anuais com o acréscimo de um terço da remuneração mensal, licença maternidade e licença paternidade, aviso prévio, aposentadoria, além de reiterar sua integração à previdência social.

---

<sup>3</sup> OIT. Notas OIT 8/ O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe, pág. 1, 2011. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas\\_oit\\_%208\\_797.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%208_797.pdf)>. Acesso em 16 ago. 2015.

Ocorre que a gama de direitos e garantias conferidas aos empregados domésticos, em que pesem as ampliações e melhorias implementadas pela Constituição Federal, ainda se encontrava aquém daqueles conferidos aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Não havia, exemplificativamente, uma tutela específica – como o benefício do seguro-desemprego – para resguardar o empregado doméstico quando em situação de desemprego involuntário, que ficava a depender, unicamente, de suas verbas rescisórias.

Igualmente, inexistia qualquer regulamentação a respeito da sua jornada de trabalho, de sorte que, na realidade do cotidiano laboral, os empregados domésticos eram submetidos a jornadas prolongadas e extenuantes sem qualquer acréscimo salarial e sem qualquer pagamento diferenciado pelo trabalho executado no período noturno.

A situação, na esfera justralhista brasileira, porém, modificou-se substancialmente nos últimos dois anos, o que fortemente decorreu das influências legislativas internacionais.

A Emenda Constitucional nº. 72, de 02 de abril de 2013, alterou a redação do parágrafo único do art. 7<sup>a</sup>. da Constituição Federal, estabelecendo a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticas e demais trabalhadores urbanos e rurais com a extensão àqueles de diversos direitos, até então restritos aos demais trabalhadores, como regulamentação da jornada de trabalho, pagamento de horas extras e de adicional noturno, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, seguro-desemprego e salário-família, para citar os principais.

Referido posicionamento constitucional revela o mesmo propósito disposto no artigo 6º da Convenção nº. 189<sup>4</sup> da OIT, de 2011, que preleciona a adoção de medidas efetivas na garantia de condições de emprego equitativas.

A Emenda citada garantiu também aos empregados domésticos o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, previsto no inciso XXVI do art. 7º da CRFB, o que, indiretamente, garante a liberdade sindical, eis que tais diplomas normativos têm por pressuposto a participação do sindicato profissional na negociação coletiva e elaboração dos ditos instrumentos coletivos.

Novamente, destaca-se a aproximação com as diretrizes e proposições da Convenção dos Trabalhadores Domésticos, que preconiza, em seu artigo 3, item 2, alínea *a*, a adoção de medidas, em prol dos empregados domésticos pelos Membros ratificadores, que lhes garanta a

---

<sup>4</sup> Artigo 6º: Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que trabalhadores domésticos, como os trabalhadores em geral, usufruam de condições equitativas de emprego e condições de trabalho decente, assim como, se residem no domicílio onde trabalham, assegurar condições de vida decentes que respeitem sua privacidade

liberdade de associação e a liberdade sindical, bem como o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

Corroborando a aproximação entre o diploma doméstico e o alienígena, verifica-se a previsão, em ambos, o intuito de afastar qualquer tipo de discriminação na esfera laboral (artigo 3, item 2, alínea *d* da Convenção nº. 189 da OIT<sup>5</sup> e artigo 7º, inciso XXX c/c parágrafo único da CRFB<sup>6</sup>).

Esses exemplos pontuais permitem, já de início, demonstrar a evolução do espectro de direitos dos empregados domésticos em consonância com as diretrizes internacionais.

Com a entrada em vigor da Lei Complementar nº. 150, de 1º de junho de 2015 dispondo sobre o trabalho doméstico, entretanto, a influência do direito externo se sobressai, dada a confluência de garantias e direitos presentes na mencionada Lei e no diploma internacional em debate, conforme a seguir demonstrado, através de uma análise comparativa.

A LC 150/2015, em seu artigo 1º, define o empregado doméstico como aquele que presta serviços à de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana.

A definição, na realidade, é semelhante à construída, até então, para o empregado doméstico. Contudo, a referida Lei inova – e elimina discussões – ao apresentar o critério objetivo da duração da prestação de serviços, que deve ocorrer em mais de 2 (dois) dias da semana, regulamentando a excludente de trabalho ocasional ou esporádico prevista no artigo 1, alínea *c* da Convenção nº. 189 da OIT<sup>7</sup>.

O parágrafo único, por sua vez, deixa indene de dúvidas a influência do direito externo na legislação interna, ao estipular que é vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº. 182 de 1999 da OIT. Tal previsão também guarda relação com a Convenção nº. 189 da OIT, que

---

<sup>5</sup> Convenção nº. 189 da OIT:

Artigo 3º.

[...] 2. Todo Membro deverá, no que diz respeito aos trabalhadores domésticos, adotar medidas previstas na presente Convenção para respeitar, promover e tornar realidade os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber:

[...] d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação

<sup>6</sup> Artigo 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais:

[...] XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

[...] Parágrafo único: São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII [...].

<sup>7</sup> Artigo 1º: Para o propósito desta Convenção:

[...] (c) uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico.

preconiza, no artigo 3, item 2, alínea *b*, a adoção de medidas para erradicação efetiva do trabalho infantil, e, no artigo 4, o estabelecimento de uma idade mínima para os trabalhadores domésticos, em consonância com a Convenção sobre a Idade Mínima, 1973 (nº. 138) e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (nº. 182), que é a mencionada na lei brasileira.

Em seguida, o art. 2º da LC 150/2015 estipula a duração normal do trabalho e estabelece os critérios de pagamento das horas extraordinárias, inclusive quanto ao trabalho prestado em dias de domingo e feriados, bem como o regime de compensação de horas de sobrejornada. Delimita, ainda, referido dispositivo legal, no § 7º, os intervalos que não são computados como horário de trabalho.

Trata-se, em conjunto à Emenda Constitucional nº. 72 de 2013, de observância ao disposto no artigo 10 da Convenção em estudo, no que se refere às medidas de garantia de igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores em geral com relação às horas normais de trabalho, à compensação de horas extras, aos períodos de descanso diários e semanais.

É interessante destacar que reza legislador doméstico, no § 7º, que os intervalos previstos nesta Lei Complementar, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho.

A inteligência do acima indicado dispositivo é, basicamente, a mesma do artigo 10, item 3 da Convenção nº. 189 da OIT<sup>8</sup>, porém, com a dicção em sentido inverso, visto que o normativo interno se reporta aos intervalos livres, no local de trabalho em que o empregado reside, enquanto que a legislação internacional menciona a respeito do tempo do qual não dispõem livremente os trabalhadores domésticos.

Em seus artigos seguintes, a LC 150/2015 apresenta regras específicas a respeito de direitos e garantias estabelecidas em sede de Emenda Constitucional, como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e o seguro-desemprego, e detalha alguns institutos já aplicáveis aos empregados domésticos, como, por exemplo, férias, critérios de justa causa do empregado e do empregador, reiterando o intuito de tratamento igualitário em relação aos demais trabalhadores.

---

<sup>8</sup> 3. Períodos nos quais os trabalhadores domésticos não dispõem livremente de seu tempo e permanecem à disposição do domicílio onde trabalham de maneira a atender a possíveis demandas de serviços devem ser consideradas como horas de trabalho, na medida em que se determine na legislação nacional, acordos coletivos ou qualquer outro mecanismo em conformidade com a prática nacional.



De forma geral, a Convenção n.º 189 da OIT<sup>9</sup> apresenta normatização mínima a respeito de: informações sobre os termos e condições de emprego, com informações prestadas, preferencialmente, através de contrato escrito (artigo 7); horas trabalhadas com medidas destinadas a garantir a igualdade de tratamento em relação aos demais trabalhadores em geral e com a estipulação de período de descanso semanal de, pelo menos, vinte e quatro horas (artigo 10); remuneração com observância ao salário mínimo estabelecido, além de estipular algumas condições a respeito de seu pagamento (artigos 11, 12 e 15); normas relativas ao trabalho doméstico infantil com a obrigação de definição de uma idade mínima (artigo 4); e condições de trabalho para os trabalhadores e trabalhadoras que residem no domicílio em que laboram (artigos 6, 9 e 10).

Dessa forma, percebe-se que a referida Convenção coincide com o arcabouço jurídico previsto na LC 150/2015, conforme já exposto, demonstrando a evolução do direito interno brasileiro, no sentido de, em se adequando às diretrizes traçadas em âmbito internacional, ampliar o leque de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras domésticas, reconhecendo-os dignos de tratamento igualitário ao destinado aos demais trabalhadores em geral.

Conforme mencionado anteriormente, apesar de não ter sido formalmente ratificada pelo ordenamento jurídico nacional até a presente data, percebe-se de forma clara, como demonstrado ao longo do estudo, que a Convenção n.º 189 da OIT de 2011 influenciou consideravelmente a feitura e o espírito da Lei Complementar n.º 150 de 2015, revelando-se como importante normativa na evolução da proteção jurídica do trabalhador doméstico e na promoção do trabalho decente.

---

<sup>9</sup> OIT. Notas OIT 8/ O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe, pág. 1, 2011. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas\\_oit\\_%208\\_797.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%208_797.pdf)>. Acesso em: 16 ago. 2015.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A globalização, enquanto fenômeno econômico e social, promove uma crescente interação entre povos, Estados e organismos internacionais de diversas localidades do mundo, que terminam por se depararem com problemáticas e situações similares umas dos outros, inclusive no que concerne a questões trabalhistas, levando-os a promover um diálogo jurídico entre si, com as organizações internacionais e os blocos econômicos e a olhar para além dos limites de sua base territorial, na busca de respostas ou soluções mais satisfatórias para cada situação.

Neste contexto, a Organização Internacional do Trabalho através de suas Declarações e Convenções Internacionais, tem desempenhado importante papel na propagação de medidas que garantam a melhoria das relações de trabalho e a evolução dos direitos laborais, sempre na busca de maior proteção ao trabalhador e resguardo de sua dignidade.

Ocorre que, para sua aplicação, as Convenções Internacionais precisam ser ratificadas pelo Estado Membro, em observância ao procedimento formal estabelecido pela legislação nacional, o que, em geral, afigura-se lento e burocrático.

Por sua vez, as mudanças operadas no âmbito da sociedade têm ocorrido rapidamente, desafiando soluções de forma mais rápida e ágil, o que tem levado alguns Estados a aplicar o entendimento consubstanciado nas Convenções da OIT, ainda que ratificadas, como forma de promover o avanço justtrabalhista em seus âmbitos de atuação.

Nessa seara, tem alcançado cada vez mais prestígio as chamadas normas de *soft law*, (como o são, por exemplo, as Convenções Internacionais não ratificadas), que se configuram mais flexíveis e adaptáveis, embora não provenientes das regulares fontes estatais formais e do procedimento legislativo correspondente, como as de *hard law*.

Mesmo na ausência de submissão ao procedimento regular de ratificação, as normativas internacionais, dada a solidez das diretrizes e previsões estabelecidas em seu corpo, em diversas situações influenciam os legisladores e julgadores internos de vários países, como ocorreu no Brasil na temática concernente às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos.

Ao se analisar, de forma sistemática e comparativa, a Emenda Constitucional nº. 72, de 2013, e a subsequente Lei Complementar nº. 150 de 2015, que tratam da extensão de direitos e garantias aos empregados domésticos, percebe-se a sua aproximação do arcabouço jurídico estabelecido na Convenção nº. 189 da OIT, de 2011, que aborda o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, e a influência da norma internacional

sobre o legislador nacional, sinalizando todos os diplomas mencionados, nacionais e internacional, para um objetivo comum: promover a igualdade dos trabalhadores domésticos em relação aos demais trabalhadores como forma de afirmação da dignidade daqueles.

A Convenção nº 189 da OIT, embora não ratificada pelo Brasil, revelou-se como fonte importante e essencial na evolução da proteção jurídica do trabalhador doméstico e na promoção do trabalho decente.

Ora, o Direito do Trabalho, enquanto direito social, deve acompanhar as mudanças operadas no âmbito da sociedade, cabendo ao legislador nacional buscar soluções ou inspirações, ainda que em outros ordenamentos jurídicos ou fontes alienígenas, de forma a promover, cada vez mais, a proteção do trabalhador e garantir a este o exercício de seu mister em um ambiente digno.

## 5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html)>. Acesso em: 16 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5859-11-dezembro-1972-358025-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 16 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº. 150, de 1º de junho de 2015**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp150.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.html)>. Acesso em: 16 ago. 2015.

CECATO, Maria Áurea Baroni. **Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da O.I.T.** In: SILVEIRA, Rosa Maria Godoy et al. Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos. João Pessoa: Universitária, 2007.

MESQUITA, Cássio Barros. **Direito coletivo do trabalho e proteção dos direitos humanos fundamentais: o direito ao trabalho decente**. F.D.U.S.P. 2004.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 8ª ed., 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)>. Acesso em: 8 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 189, 2011**. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho\\_domestico\\_nota\\_5\\_565.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf)>. Acesso em: 16 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. **Notas OIT 8/ O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe**, pág. 1, 2011. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas\\_oit\\_%208\\_797.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%208_797.pdf)>. Acesso em 16 ago. 2015.

SHELTON, Dinah. Soft Law. In: **Routledge Handbook of International Law**. Edited by David Armstrong. New York: Rout International Handbooks, 2009.

VALADÃO, Marcos Aurélio Pereira. **O soft law como fonte formal do direito internacional público**. 2003. Disponível em: <<https://iusgentium.ufsc.br/wp.../11/o-soft-law-como-fonte-formal-do-dip.pdf>>. Acesso em: 14 ago. 2015.