

NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS DO SER HUMANO

Lelio Bentes Corrêa*

A primeira questão que se coloca, ao se abordar as normas internacionais do trabalho sob a ótica dos direitos humanos, diz respeito exatamente à correlação entre ambos. Afinal, o que o Direito do Trabalho tem a ver com os direitos humanos? É possível buscar a resposta em diversos documentos internacionais, no Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da década de 60, nas normas da Organização internacional do trabalho ou no próprio art. 23 da Declaração Universal, segundo o qual toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego, assim como à igual remuneração por igual trabalho e a remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana.

Talvez, porém, a melhor forma de justificar o Direito do Trabalho como um dos pilares dos direitos humanos encontra-se na poesia. O grande poeta Gonzaguinha, falecido prematuramente, celebrizou os seguintes versos: “O homem se humilha se castram seu sonho/ seu sonho é sua a vida e a vida é o trabalho/ e sem o seu trabalho o homem não tem honra/ [...]Não dá pra ser feliz”.

É hoje corrente a moda de que a promoção dos direitos humanos nada mais visa senão ao reconhecimento do direito assegurado a cada indivíduo, cada cidadão, de ter acesso aos instrumentos que lhe permitam a busca da felicidade. Sem o trabalho não há honra. Sem a honra, não dá pra ser feliz. E qual o papel que a Organização Internacional do Trabalho desenvolve nesse processo?

A OIT apresenta duas características muito interessantes e peculiares, que merecem ser destaque. A primeira delas é tratar-se do organismo mais antigo a integrar as Nações Unidas – até mesmo mais antigo que o próprio sistema. A OIT foi criada sob a égide da Liga das Nações, logo após a Primeira

* *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; Mestre em Direito Internacional dos Direitos Humanos pela Universidade de Essex; Atuou como Oficial de Programas para a América Latina no Programa Internacional para a Erradicação do Trabalho Infantil (IPEC).*

Guerra Mundial, destacando-se entre seus objetivos o de impedir a concorrência desleal entre os países, a partir do fenômeno conhecido como *dumping* social. Em 1944 porém, ante os horrores da Segunda Guerra Mundial, ficou evidente que o modelo ali consagrado tanto para a Liga das Nações quanto para o OIT estava superado.

A idéia de promover um espaço internacional onde pudessem as nações debater suas questões, sem a imposição dos mais fortes sobre os mais fracos, crescia em evidência. Esse ideal, proclamado pelo presidente Franklin Roosevelt, foi resumido no célebre “discurso sobre as liberdades” em uma frase. Afirmou Franklin Roosevelt que “um ser humano em estado de necessidade não é um ser humano livre; e é desse material que se forjam as ditaduras”. Referia-se aí o presidente Roosevelt à Alemanha pós-Primeira Guerra, à qual a Liga das Nações impusera severíssimo controle de desenvolvimento econômico, praticamente inviabilizando qualquer atividade efetivamente produtiva e, com isso, impondo àquele povo tamanhas privações que se criou o “caldo de cultura” que propiciaria a ascensão ao poder de um regime “salvador da pátria”, motivado pela proposta de resgate do orgulho nacional, mediante a afirmação da predominância da raça ariana sobre as demais.

Era preciso mudar – e a OIT percebeu isso antes de todo o resto da Liga das Nações. Nesse passo, fez-se presente outra característica marcante e exclusiva da OIT, que é o único organismo das Nações Unidas que tem na sua composição constitucional a sociedade civil: além dos delegados de governos, ali atuam, com direito a voz e voto, representantes de trabalhadores e empregadores. Essa modernidade na composição da OIT permite um acompanhamento muito mais próximo da realidade do desenvolvimento econômico, sócio e político mundial. Assim é que, em 1944, antes do término da Segunda Guerra, a Conferência Internacional de Filadélfia que, proclamando novos objetivos e uma nova ótica sobre o mundo do trabalho, muda o foco da atuação da OIT, para posicionar o ser humano no centro de suas preocupações.

Afirma-se na Declaração de Filadélfia que o trabalho não é uma mercadoria, que a liberdade sindical, enquanto dimensão da liberdade de expressão, é fundamental ao processo de desenvolvimento econômico de qualquer país. Afirma-se, ainda, que a miséria em qualquer lugar constitui ameaça ao desenvolvimento em todos os lugares, proclamando assim, obrigação de solidariedade da comunidade internacional. Reconheceu-se um dever de solidariedade das nações desenvolvidas para com aquelas menos desenvolvidas, visando a assegurar condições dignas de existência a todos os trabalhadores.

Nesse momento, com a adoção da Declaração de Filadélfia, a OIT assume definitivamente o compromisso com a promoção dos direitos humanos. Tal compromisso volta a ser afirmado, de forma contundente em 1998 com a adoção da Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho. Afirma a Declaração que todos os países, tão-somente pela sua condição de membros da OIT, têm a obrigação de observar quatro princípios fundamentais, a saber: não-discriminação em razão de gênero, idade, etnia, raça ou a condição de membro de um ente sindical; combate ao trabalho escravo; erradicação do trabalho infantil; e liberdade de associação e de negociação coletiva.

Esses quatro princípios são tão caros à OIT que já se cogita, no cenário das Nações Unidas, em considerá-los integrantes do núcleo duro de normas definidoras dos direitos humanos, juntamente com o direito à proteção contra a tortura e o genocídio, entre outros. Com efeito, princípios fundamentais constituem direitos fundamentais, inalienáveis em qualquer circunstância por parte dos trabalhadores, devendo ser consequentemente protegidos pelos Estados nacionais e pela comunidade internacional.

Aos quatro princípios fundamentais correspondem oito convenções que, ainda que não ratificadas pelos Estados-Membros da OIT, devem nortear a sua conduta em relação a todos os cidadãos. Mas a mera declaração de intenções, todos nós sabemos, pouco vale. Embora se tratem de compromissos assumidos internacionalmente, ainda há muitos casos em que se constata um distanciamento entre a realidade e os objetivos consagrados nessas normas. Por isso, a Declaração conta com um mecanismo de monitoramento e promoção da ratificação das oito convenções fundamentais¹, correspondentes aos quatro princípios. Como resultado desse aparato, encontramos hoje a 150 ratificações (de 1.456 possíveis) da ratificação universal das oito convenções fundamentais, ou seja, a ratificação por todos os Estados-Membros da OIT.

Uma vez ratificadas as Convenções, passam os países ratificantes a se submeter aos órgãos regulares de monitoramento da OIT – dentre os quais se destaca a Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações, composta por 20 juristas recrutados em diversas localidades do mundo, pertencentes a sistemas jurídicos diferentes, que se põem a examinar, todos os anos os relatórios encaminhados pelos países sobre as convenções ratificadas, além de queixas e reclamações por descumprimento, que podem ser encaminhadas por Estados ou organizações representativas de trabalhadores ou de

1 Trabalho forçado: Convenções 27 e 129; Liberdade Sindical e de Negociação Coletiva 87 e 98; Trabalho Infantil: Convenções 138 e 182; e Proteção contra a Discriminação: Convenções 100 e 111.

empregadores. Nessas reuniões, as deliberações são tomadas, tradicionalmente, por consenso. É necessário que os Membros da Comissão de Peritos cheguem a uma solução consensual em todos os casos examinados – cerca de dois mil por ano –, de forma que as sessões são muito ricas, os debates profundos e interessantes, mas sempre marcados pelo esforço para se chegar a uma solução que se apresente razoável para todos os seus integrantes.

Os relatórios da Comissão de Peritos são encaminhados à Comissão de Aplicação de Normas da Conferência Internacional do Trabalho, onde se farão estarão presentes representantes de trabalhadores, empregadores e governos de todo o mundo. O só fato de um país ser chamado a se justificar perante a Comissão de Normas reveste-se de um sentido de repreensão moral bastante significativo. Exemplo da eficácia dessa sanção moral é o caso do Brasil, denunciado à OIT no começo da década de 90, pela existência de trabalho forçado. A posição do Estado Brasileiro sempre fora de negar, categoricamente, a existência do fenômeno. Para o governo brasileiro, o trabalho forçado simplesmente não existia no País. A partir do encaminhamento pela Comissão de Peritos, de observação à Comissão de Normas da OIT, com a inclusão do caso na pauta de discussões, verificou-se uma mudança radical na postura governamental, passando-se a admitir o problema. Foi essa alteração de postura que permitiu a adoção das medidas necessárias ao combate efetivo da mazela. Hoje, o Brasil é mencionado em diversos relatórios internacionais como exemplo no combate ao trabalho forçado e pioneiro na imposição de sanções pecuniárias aos empregadores que submetem trabalhadores a esse extremo de degradação. Isso é resultado do trabalho conjunto e articulado da fiscalização do trabalho, do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, que teve a coragem de punir tais criminosos na parte do corpo que lhes é mais sensível: o bolso.

Além da Comissão de Peritos, há ainda um comitê específico apenas para casos relacionados com violação do direito à liberdade sindical e negociação coletiva. Trata-se do Comitê de Liberdade Sindical, que se reúne três vezes por ano e é composto por representantes de trabalhadores, empregadores e governo. O só fato da existência desse comitê já dá a noção precisa de quanto o princípio a que se dedica é importante para a Organização Internacional do Trabalho, até porque dele resulta a efetiva garantia de todos os demais. Pode-se ter belíssimas leis assegurando aos trabalhadores as vantagens do paraíso; sem organizações sindicais livres, que possam atuar com efetividade, sem temor, na defesa dos interesses dos trabalhadores quando seus direitos forem violados, tais garantias resultarão irrelevantes. A OIT consagra ao princípio revelado nas Convenções 87 e 98 atenção especial.

DOCTRINA

O Brasil, que se vem afirmando no mundo como liderança democrática, como liderança econômica, como liderança na promoção dos direitos humanos, já ratificou sete das oito convenções fundamentais. A única não ratificada em nosso país é a Convenção 87, que assegura a todos os trabalhadores e empregadores o direito de escolher livremente a forma de promover a tutela de seus interesses.

Apenas dois países nas Américas não ratificaram a Convenção 87: os Estados Unidos da América e o Brasil. E o que é pior: esses dois países, juntamente com China, Índia e Irã – que igualmente não ratificaram essa Convenção fundamental – respondem por cerca de 50% da força de trabalho do mundo.

Afirma-se que seria um risco para o nosso movimento sindical se adotássemos uma convenção que consagra tamanha liberdade para os trabalhadores e empregadores no tocante à escolha de sua forma de organização. Afirma-se que é necessário manter o modelo consagrado em 1943, que estabelece a unicidade e monopólio sindicais. Há uma preocupação com a possibilidade de esfacelamento do movimento sindical, caso abolido o famigerado princípio da unicidade. Pois é graças a esse princípio, que define a organização hierarquizada dos trabalhadores, divididos em sindicatos, federações, confederações, dividindo os trabalhadores por categorias ditas pela lei – e não pelos próprios interessados – e que impõe um desconto compulsório de um dia de trabalho, por ano a todos trabalhadores, sejam associados ou não a um sindicato, que se permite a sobrevivência de inúmeros sindicatos, mesmo que nada façam pela categoria que pretendem representar.

Tal sistema não tem sido tão eficaz na garantia da unidade do sistema sindical brasileiro, tanto que se tem registrados, hoje, no Ministério do Trabalho, mais de vinte e seis mil sindicatos. É de se perguntar que pulverização poderia resultar da adoção da liberdade sindical num contexto em que se tem tamanho número de sindicatos oficialmente reconhecidos. Afim de que não parem dúvidas quanto à atualidade dessas reflexões, vale a lição de ninguém menos que o Ministro Arnaldo Süssekind, membro da Comissão que redigiu a Consolidação das Leis do Trabalho. Em livro sobre a sua biografia indagou-se: “Em 1940, o senhor considerava a unicidade e o imposto sindical importantes para o fortalecimento dos sindicatos?” A resposta do Ministro Süssekind: “Sim, achava importante. Ao contrário do que aconteceu em outros países, a legislação brasileira não resultou de reivindicações ascendentes, veio de cima pra baixo, num sentido descendente. No Brasil, a CLT ampliou os direitos dos trabalhadores e o fez antes que os sindicatos adquirissem forte representatividade para os conquistarem. Atualmente, é preciso repensar tudo isso. Quando

das discussões que antecederam a promulgação da Constituição de 88, escrevi o livro *Direitos sociais nas constituintes*, no qual defendo o fim da unicidade sindical e do imposto sindical para assegurar a liberdade sindical e seu tríplice aspecto. Primeiro, o do grupo de empresários e dos trabalhadores de constituir o sindicato com a representação qualitativa e territorial que preferir, ainda que outro ou outros sindicatos já existam com representatividade correspondente. Essa pluralidade sindical deve ser facultada embora o ideal seja a unidade decorrente da conscientização do grupo, tal como se verifica na Alemanha e na Inglaterra. Segundo, a liberdade individual concernente ao direito que o trabalhador e o empresário têm de ingressar, permanecer e sair dos sindicatos. E ainda há um terceiro sentido, a liberdade sindical institucional, mais conhecida como autonomia sindical, que são três dimensões indivisíveis do mesmo direito”. Essa é a liberdade sindical que se quer assegurar como valor indestituível de todo trabalhador em todo o mundo. E é nesse ponto que o Brasil, lamentavelmente, no século XXI, ainda falha.

Em recente edição de revista de grande circulação, o cientista político e diplomata norte-americano Richard Hass afirmou que o papel de um país no contexto internacional não é algo automático. Ele reflete seus recursos, mas também e acima de tudo as suas escolhas. Cabe-nos nesse momento, escolher. Precisamos optar se vamos nos tornar uma grande economia dominada pelas leis do mercado, buscando o lucro a qualquer custo, à base da exploração desmesurada e reforçando as desigualdades sociais que nos dividem em universos completamente diferentes dentro do mesmo território, dentro do mesmo Estado, dentro das mesmas cidades, ou se vamos efetivamente nos comprometer com o processo de reinserção do ser humano no centro do processo de desenvolvimento econômico e social sustentável.

Se optarmos pela segunda alternativa, não faltará quem nos o adjetivo de “utópicos”. Mas devemos assumir, com orgulho, a nossa busca incessante pela utopia. Afinal, como assevera Eduardo Galeano, ao se referir à função que a utopia cumpre no papel do desenvolvimento da humanidade: “A utopia é como o horizonte: eu me aproximo um passo e ela recua um passo, eu avanço mais dois passos e ela recua na mesma proporção. Afinal de contas, de que serve a utopia? Para nos fazer caminhar”. Muito obrigado.