

BREVES ANOTAÇÕES SOBRE AS CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS DA OIT¹

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt²

Preocupação com os direitos fundamentais no mundo inteiro. Esse foi o principal motor que moveu a OIT, em 1998, a eleger certas convenções como fundamentais, declarando que todos seus Estados-Membros deveriam respeitá-las e aplicá-las de boa-fé, independentemente de ratificação. Essas convenções são em número de oito e, no curso desse trabalho, cuidamos de expor suas principais diretrizes. Antes, contudo, tratemos de uma breve introdução quanto aos aspectos gerais da Organização Internacional do Trabalho.

O preâmbulo da Constituição da OIT já revela um de seus traços característicos: "A não adoção, por uma nação qualquer, de um regime de trabalho realmente humano constitui obstáculo aos esforços de outras nações, que desejem melhorar a vida dos trabalhadores em seus próprios países." Assim se manifestando em seu texto maior, a OIT traz a lume seu temor com relação aos efeitos sociais da concorrência internacional, cada vez mais acirrada.

De fato, toda a regulamentação internacional do trabalho não teria fundamento maior que não fosse a proteção dos trabalhadores (e não somente dos empregados!) e isso em escala universal. A Instituição proporciona, pois, espaço e tempo para que sejam travadas discussões em dimensão internacional, as quais visam a procura de soluções para a melhoria das condições de trabalho e a coordenação de interesses comuns a todos.

Estando na origem de grandes progressos sociais: jornada de 8h, proteção da maternidade e do trabalho adolescente, segurança dos trabalhadores, harmonização das relações profissionais, entre outros temas, a OIT é hoje uma organização especializada do sistema das Nações Unidas. Dispõe de Constituição, de Estados-membros e de órgãos próprios, assim como de orçamento e de pessoal especializado.

¹ Artigo publicado no Caderno Jurídico Ano 4 V. 4 N. 5 Setembro/Octubre 2005.

² Tese defendida sob a orientação do Professor Jean-Claude Javillier, então Diretor do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho da OIT.

DIPLOMAS JURÍDICOS PRINCIPAIS

O principal diploma jurídico da OIT é a sua **Constituição**. Dotada de 40 artigos e datada de 1919, ela já sofreu algumas emendas e cuida da organização da OIT, de seu funcionamento, além da elaboração, da adoção, da aplicação e do controle das normas internacionais do trabalho.

A **Declaração de Filadélfia**, de 1944, figura em anexo à Constituição, tendo reafirmado os princípios sobre os quais está baseada a Constituição, em especial os seguintes:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso constante;
- c) a pobreza, em qualquer lugar, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
- d) a luta contra a necessidade deve prosseguir-se com incessante energia em cada nação e mediante um esforço internacional contínuo e concertado, no qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, cooperando em pé de igualdade com aqueles dos governos, participem de livres discussões e decisões de caráter democrático, para promover o bem comum.

Por fim, a **Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1998**, já mencionada, recorda alguns princípios e prevê um mecanismo de seguimento, com vista a tornar mais efetivos os princípios e direitos fundamentais.

FUNCIONAMENTO DA OIT

Em rápidas linhas, o funcionamento da OIT se realiza através de uma **estrutura tripatite** (governos, empresários e trabalhadores) – trata-se da única estrutura universal tripartite –, que privilegia o diálogo social.

A **Conferência Internacional do Trabalho** – órgão supremo da OIT – constitui um foro mundial para debate das questões do trabalho e dos problemas sociais.³ A Assembléia geral se reúne uma vez ao ano

³ Na pauta de 2005, por exemplo, está prevista divulgação de relatório sobre a situação dos trabalhadores nos territórios árabes ocupados. Em 2003, o tema da Conferência foi o âmbito da relação de trabalho (exatamente a expressão que hoje ocupa o texto do inciso I do art. 114 da Constituição da República e que tanto tem atormentado os juristas brasileiros). Já em 2004, o tema da Conferência foi “Uma globalização justa”.

(geralmente no mês de junho em Genebra) e tem poderes para admitir novos Estados-Membros, editar as normas internacionais do trabalho e controlar sua aplicação e fixar as grandes orientações da Organização. A cada dois anos, são estabelecidos o programa bienal e o orçamento da OIT. Cada Estado-Membro⁴ tem assegurado o direito de quatro votos na Conferência, correspondentes aos seus quatro delegados enviados (dois representantes do governo, um dos trabalhadores e um do setor empresarial). Esses delegados poderão se fazer acompanhar de conselheiros técnicos.

O *Conselho de Administração* é o órgão executivo da OIT. Ele orienta trabalhos, designa o Diretor Geral (atualmente é o chileno Juan Somavia, no posto desde 1999), estabelece a pauta da Conferência, controla a aplicação das normas internacionais do trabalho (inclusive acolhendo o funcionamento do Comitê de Liberdade Sindical). Os membros do Conselho são eleitos pela Conferência para um mandato de três anos. Ao todo, são 56: 28 representantes dos governos (10, entre eles o Brasil, têm assento permanente, em função da importância industrial do país), 14 dos trabalhadores e 14 dos empresários.

O *Bureau International du Travail* (em francês) ou *Oficina Internacional del Trabajo* (em espanhol), denominações preferíveis à de *Repartição Internacional do Trabalho* (em português), constitui a secretaria permanente, a sede operacional da OIT. Possui excelentes centros de pesquisa, com editora e vários departamentos, inclusive o Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, o mais importante da OIT.

Para ajudar o Bureau e o Conselho de Administração em seus trabalhos, foram criadas *Comissões tripartites*, encarregadas do estudo de questões ligadas aos diversos setores econômicos (ex., marítimo).

Por outro lado, existem *Escritórios e Reuniões Regionais* em praticamente todo o mundo. Para as Américas, a sede é em Lima (Peru); para a Europa, em Genebra (Suíça); para a África, em Abidjã (Costa do Marfim); para a Ásia, em Bangkok (Tailândia); e para os Estados Árabes, em Beirute (Líbano). Neles, o objetivo é o estudo de particularidades ou peculiaridades regionais.

O *Centro de Formação de Turim* é um avançado centro de estudos e constitui um dos principais instrumentos de divulgação e de sensibilização para os princípios e para as políticas da OIT. Formando pessoas que representam a estrutura tripartite da OIT, assim

⁴ São 178 no dia de hoje.

como instituições associadas, esse Centro pode oferecer formações personalizadas a cada público alvo, contribuindo para o desenvolvimento dos países. A cada ano, o Centro executa mais de 300 programas de formação, beneficiando cerca de 8000 pessoas, metade em Turim e metade no país de origem.⁵

Finalmente, a *Comissão de Especialistas em Aplicação de Normas*, composta por vinte *experts* independentes, é encarregada de apresentar a cada ano um relatório à Conferência sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho nos vários países membros.

OBJETIVOS DA OIT

São objetivos da OIT:

- Promover a aplicação das NIT – princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- Melhorar as possibilidades dos homens e das mulheres de obter trabalho decente⁶;
- Estender a proteção social eficaz para todos;
- Reforçar o tripartido/diálogo social

Para atingir esses objetivos, a OIT elabora políticas e programas internacionais visando promover os direitos humanos fundamentais, melhorar as condições de vida e de trabalho e aumentar as possibilidades de emprego. De outro lado, ela estabelece as normas internacionais do trabalho, que têm por objetivo guiar a ação nacional e cuja aplicação é supervisionada por um sistema de controle, além de aplicar um vasto programa cooperação técnica internacional (ajuda a países para aplicação das políticas) e de executar um programa de formação, de educação, de pesquisa e de publicação de seus estudos.

AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO - NIT

⁵ Os juízes do trabalho brasileiros têm se beneficiado dessa formação à distância desde 2003, quando, pela primeira vez no âmbito de uma Escola Judicial, a OIT enviou representantes a Belo Horizonte, para um evento em parceria com a Escola Judicial do TRT da 3ª Região. Já em 2004, outros eventos semelhantes foram organizados com o apoio da OIT, no Tribunal Superior do Trabalho e no TRT da 9ª Região (Curitiba). Em 2005, existem projetos para que tal ocorra em Salvador (Bahia), com novo proveito para Belo Horizonte (Minas Gerais). Ainda em 2004, o Centro recebeu a visita de oito Ministros do TST, que participaram de cursos e oficinas ligados ao mundo do trabalho (www.tst.gov.br, ícone notícias de 6 e de 10 de agosto de 2004).

⁶ A expressão « trabalho decente » é originária do Relatório do Diretor Geral de 2000.

A elaboração de normas internacionais do trabalho constitui uma das mais antigas e importantes funções da OIT. As NIT são denominadas de "instrumentos promocionais", tamanho é o impacto que podem causar em termos de progresso econômico e social nos países.

As Convenções e as Recomendações, de caráter universal, têm seus objetivos fixados em amplo consenso e segundo as diferentes práticas nacionais dos países membros, o que lhes outorga natureza de soluções realistas e realizáveis. A fim de melhor possibilitar aplicação interna, são elas flexíveis às diversas realidades, sem contudo olvidar da preservação dos direitos humanos. Podemos então dizer que, se os objetivos das NIT são universais, os seus métodos de aplicação são nacionais.

As NIT podem se apresentar sob duas formas: de convenções ou de recomendações. Por serem consideradas tratados internacionais, as Convenções são obrigatórias para os países que as ratificaram. Devem eles, a partir da ratificação, adaptar a legislação nacional em conformidade com a Convenção e aceitar o controle internacional. Existem, na atualidade, 185 Convenções Internacionais do Trabalho, das quais 90 foram ratificadas pelo Brasil.

Já as recomendações – em número de 195 – prescindem de ratificação, simplesmente orientando a política, a legislação ou a prática nacionais. Podem elas abarcar em si determinado tema (por exemplo, em matéria de cooperativismo, não existindo Convenção a respeito, as Recomendações 127 ou 193 se completam) ou complementar/precisar disposições de Convenção (por exemplo, a Recomendação 35, em relação à Convenção 29, ambas sobre o trabalho forçado).⁷

A adoção de uma NIT cria obrigações tanto para a OIT quanto para os Estados-Membros. Cada um deles deve submeter às autoridades nacionais todas as Convenções e todas as Recomendações adotadas, com vistas à ratificação das primeiras. Já a OIT examinará o cumprimento das obrigações dos Estados e garantirá a aplicação das NIT através de um sistema de controle aperfeiçoado e integrado por especialistas independentes. Caso fique constatado o desrespeito da NIT, haverá discussão pelo tripartismo. Em se tratando de liberdade sindical, existem procedimentos especiais de controle: Comissão de Investigação

⁷ Praticamente todos os campos do mundo do trabalho são objeto de NIT. Elas existem em matéria de direitos fundamentais (Convenções fundamentais), de administração do trabalho, de relações profissionais, de política de emprego, de previdência Social, de saúde e segurança, de trabalhadores migrantes, marítimos. Outros exemplos: C. 115, sobre radiações ionizantes; C. 173, sobre insolvência; C. 174, sobre prevenção de acidentes.

e Conciliação e Comitê de Liberdade Sindical.

Desde a Declaração de 1998, as Convenções fundamentais formam o núcleo central das NIT. São oito declarações consideradas fundamentais, tratando de quatro temas principais:

- Liberdade sindical: Convenções 87 e 98
- Proibição de trabalhos forçados: Convenções 29 e 105
- Igualdade de oportunidades e de tratamento: Convenções

100 e 111

- Idade mínima de admissão ao emprego e proteção do trabalho do adolescente: Convenções 138 e 182.

Estudemos cada uma delas com mais vagar, utilizando, vez ou outra, de certos esquemas didáticos:

TRABALHO FORÇADO

As Convenções fundamentais sobre trabalho forçado são as de número 29 (1930), ratificada no Brasil em 25/4/57 e a de número 105 (1957), ratificada em 18/6/65. Esse tema também foi tratado no art. 4º da Convenção Européia dos Direitos do Homem e na Carta das Nações Unidas. A Convenção 29 foi complementada no mesmo ano pela Recomendação 35, sobre a imposição indireta ao trabalho (1930).

Os dados do trabalho forçado são alarmantes. No Brasil, o número de trabalhadores escravizados foi estimado, em 2003, em cerca de 40.000. Eles trabalham sobretudo na cultura do café e do algodão, na pecuária, na extração de madeira e na fabricação do carvão, encontrando-se, em sua maioria, presentes nos estados de Mato Grosso, Maranhão, Pará e Minas Gerais.⁸

De acordo com a Convenção 29, os Estados assumem o compromisso fundamental de suprimir, o mais rápido possível, o emprego do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas (art. 1º). A Convenção previu um período de transição de 5 anos, durante o qual o trabalho forçado seria aceito, desde que fosse utilizado para fins públicos e como medida excepcional. Ora, esse prazo esgotou-se em 1935..., prevendo a mesma Convenção que todo trabalho forçado ou obrigatório exigido ilegalmente deve ser objeto de sanções penais eficazes.

Mas qual a definição para trabalho forçado? O art. 2.1 tem a resposta: trabalho forçado ou obrigatório é "todo trabalho ou serviço

⁸ *Jornal Estado de Minas* de 10 de novembro de 2002.

exigido de uma pessoa, sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente." Essa definição não se aplica, com reserva da observância de certas condições ou garantias, a cinco tipos de trabalho, que podem então ser de observância obrigatória:

- o serviço militar obrigatório;
- certas obrigações cívicas (por exemplo, algumas decorrentes no Brasil das obrigações eleitorais);
- o trabalho exigido em virtude de condenação pronunciada por sentença judicial, não se tratando, porém, de terceirização a particulares;⁹
- o trabalho exigido em casos de força maior (guerra, calamidade pública);
- os pequenos trabalhos realizados por membros de uma comunidade em benefício direto dessa coletividade (esses trabalhos podem ser considerados obrigações cívicas).

Esses cinco tipos de trabalho forçado, todavia, devem estar vinculados, para sua legalidade, ao preenchimento de algumas condições enumeradas pelo art. 9 e segs. da Convenção 29:

- interesse real e direto da comunidade;
- necessidade real ou premente;
- mão-de-obra voluntária impossível;
- fardo não excessivo (ex., não pode ser realizado em trabalho subterrâneo em minas);
- respeito à religião, à vida social e familiar e à higiene/saúde;
- no máximo 25% dos adultos masculinos entre 18 e 45 anos (não podem ser forçados os professores e os alunos da escola primária ou funcionários públicos);
- período máximo de 60 dias a cada 12 meses (com direito a salário, RSR, horas extras, vestuário, alojamento, ferramentas, proteção contra acidente do trabalho e doença resultante do trabalho).

Em 1957, a Conferência resolveu adotar a Convenção 105, ratificada pelo Brasil em 18/6/65. De acordo com esse diploma jurídico, o Estado que a ratifica se obriga a suprimir e a não fazer uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório nos cinco casos seguintes (art. 1º):

⁹ No Brasil, porém, existe proibição constitucional para penalidade de trabalho forçado decorrente de sentença condenatória (art. 5º, XLVII, CF). Por outro lado, a conversão de pena privativa de liberdade em em prestação de serviços à comunidade (art. 46, CP) depende de consentimento do condenado.

- como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente;
- como método de mobilização e utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- como meio de disciplina no trabalho;
- como punição por haver participado em greves;
- como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa

No Brasil, o trabalho forçado, cuja existência foi longamente negada pelas autoridades competentes, tem hoje vasta regulamentação, resultado, sobretudo, da conscientização que vem se operando na população a partir dos últimos anos. Alguns exemplos são o art. 149 do Código Penal, resultante da Lei n. 10.803 de 11/12/03 e o fornecimento de seguro-desemprego e de formação profissional ao trabalhador comprovadamente resgatado do trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo (Lei 10.608, de 20/12/02). No âmbito do Ministério do Trabalho, existem vários projetos: grupo de repressão ao trabalho forçado, grupo móvel, plano nacional de erradicação do trabalho forçado e do aliciamento de trabalhadores. Um projeto de emenda à Constituição, a respeito da expropriação de terras onde existe a exploração do trabalho forçado e a transmissão delas aos trabalhadores, vem sendo igualmente estudado.

TRABALHO INFANTIL

No que toca ao trabalho infantil, os diplomas fundamentais da OIT são a Convenção 138, de 1973, ratificada pelo Brasil em 28/6/2001 e a Convenção n. 182, de 1999, ratificada em 2/2/2000. Outras NIT também tratam do assunto: as Recomendações 146 de 1973, e 190 de 1999, além das Convenções 77 e 78 e Recomendação 79 (todas de 1946) e Convenção 124 e Recomendação 125 (ambas de 1965), sobre o exame médico e sobre as condições de emprego dos menores.

Também aqui os dados estatísticos são impressionantes. Cerca de 250 milhões de crianças trabalham nos países em desenvolvimento (1 em cada 6 entre 5 e 14 anos é explorada): 61% estão na Ásia¹⁰, 32% na

¹⁰ Na China, segundo recente reportagem publicada no Jornal "O Globo" de 3 de abril de 2005 (p. 44), o número oficial de crianças de rua é de cerca de 150 mil, mas o total mais realista se aproxima de 500 mil. O perfil dessas crianças foi tratado pelo Unicef, que registrou idades entre 10 e 14 anos, da população pobre vinda do campo. A maioria fugiu de abusos cometidos por parentes. Muitas são usadas para pedir dinheiro na rua.

África¹¹ e 7% na América Latina e Caribe. Talvez isso seja resultado de outro dado: segundo a UNESCO, 22 milhões de crianças no mundo não têm acesso à escola. Ora, o trabalho infantil traz prejuízos não só à instrução, mas também à saúde da criança ou do adolescente. A erradicação desse tipo de trabalho decorre, pois, de imperativo moral e constitui instrumento para o desenvolvimento econômico e humano das nações.

É importante destacar alguns dados sobre o trabalho infantil no Brasil : em 2001, cerca de 2200 crianças até 14 anos trabalhavam, sendo que 53% dos meninos e 43% das meninas entram no mundo do trabalho entre 10 a 15 anos. Desse total, 18% dos meninos e 13% das meninas começam a trabalhar antes dos 9 anos (os meninos especialmente na zona rural ou como vendedor nas ruas; as meninas principalmente no trabalho doméstico). A maior porcentagem de trabalho infantil ocorre no Nordeste (estados do Maranhão, Piauí, Ceará e Bahia) e no Sul do país.

De acordo com a Convenção 138, que estabelece a idade mínima para admissão no emprego ou no trabalho, o Estado-Membro deve seguir uma política nacional para abolir efetivamente o trabalho infantil e para elevar progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego, favorecendo, assim, o pleno desenvolvimento físico e mental do jovem (art. 1º.). Essa idade mínima deverá ser fixada pelo Estado-membro, de acordo com os limites da Convenção, as condições do trabalho (p. ex., se é perigoso/danoso ou, ao contrário, se é leve), a situação econômica do país e as suas condições de ensino.

De modo geral, podemos visualizar o seguinte quadro explicativo das idades mínimas para admissão no emprego ou no trabalho, fixadas pela Convenção 138:

| | IDADE MÍNIMA GERAL | SERVIÇOS LEVES | SERVIÇOS PERIGOSOS |
|--|---------------------------|-------------------------|--|
| <i>Regra geral: não inferior à idade de conclusão da escolaridade, em todo o caso, não inferior a</i> | 15 anos (art. 2º, 3) | 13 anos (art. 7º, 1) | 18 anos (16 anos, em determinadas condições) - 18 anos (16 anos, em determinadas condições) - art. 3º, 1 e 3 |
| <i>Qdo. a economia e as condições de ensino não estiverem suficientemente desenvolvidos - em uma 1ª. etapa, não inferior a</i> | 14 anos (art. 2º, 4) | 12 anos (art. 7º, 4) | 18 anos (16 anos, em determinadas condições) |

¹¹ Na Uganda - país africano que sofre com 18 anos de guerra civil - , mais de 20 mil crianças foram seqüestradas para serem soldados ou escravas sexuais. Fonte: « O Globo », de 3 de abril de 1005, p. 45.

Existem, todavia, alguns casos de exclusão do campo de aplicação da Convenção 138. Os aprendizes (art. 6º)¹² e os jovens que trabalham em representações artísticas, mediante autorização concedida pela autoridade governamental competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores (art. 8º, 1)¹³. Na medida do necessário, certas categorias de emprego ou trabalho, a respeito das quais se levantem reais e especiais problemas de aplicação, também poderão ser excluídas do campo de aplicação da Convenção 138 (art. 4º), mas isso não se aplica se o trabalho é considerado danoso ou perigoso e, pois, pode prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem (art. 4º, 3).¹⁴

Da mesma forma, os países cuja economia e condições administrativas não estiverem suficientemente desenvolvidas podem limitar o campo de aplicação, por exemplo, excluindo, da incidência da Convenção o trabalho prestado em propriedades familiares e de pequeno porte, desde que seja voltado ao consumo local e que não haja mão-de-obra remunerada (art. 5º, 3).¹⁵ Esse permissivo, todavia, não se aplica aos setores enumerados na primeira parte do item 3 do art. 5º, a saber, mineração, pedreira, indústria manufatureira, construção, eletricidade, água e gás, serviços sanitários, transporte, armazenamento e comunicações, plantações e outros empreendimentos agrícolas de fins comerciais, onde serão então aplicadas as disposições da Convenção.

A Recomendação 146, editada no mesmo ano da Convenção 138, vai, porém, além do texto sujeito à ratificação, na medida em que estabelece, como obrigação estatal, a redução da pobreza e a garantia às famílias de um nível de vida tal que não tivessem que recorrer a uma atividade econômica realizada por criança. Nesse mesmo sentido, recomenda que a idade mínima deveria ser idêntica para todos os setores econômicos, devendo ser progressivamente elevada para 16 anos.¹⁶

¹² O direito nacional também permite a contratação de aprendizes em idade inferior à normalmente permitida (art. 403 da CLT).

¹³ Semelhantemente ao direito nacional, art. 406 da CLT.

¹⁴ O art. 405 da CLT contém norma equivalente.

¹⁵ Dispositivo semelhante pode ser encontrado na CLT : art. 402, parágrafo único.

¹⁶ No Brasil, a Constituição da República dispõe, em seu art. 7º, XXXIII, que é proibido qualquer trabalho em idade inferior a 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Dispõe também que o trabalho perigoso ou insalubre deve ser reservado aos jovens com idade superior a 18 anos. Esses limites decorrem de emenda constitucional em vigor a partir de dezembro de 1998, porque, antes, o limite geral era de 14 anos. A CLT adaptou-se ao novo limite através da nova redação ao art. 403, pela Lei 10.097, de 19/12/00 (idade mínima 16 anos). Essas datas talvez expliquem o porquê de o Brasil somente ter ratificado a Convenção 138 em junho de 2001.

Essa mesma recomendação estimula o desenvolvimento da formação profissional nas empresas.

Não tendo havido a abolição definitiva do trabalho infantil no mundo, em 1999, a Conferência Internacional do Trabalho sentiu necessidade de editar a Convenção 182, sobre as piores formas de trabalho infantil, a qual foi ratificada pelo Brasil em 2/2/2000. E quais são essas piores formas? De acordo com a Convenção – que considera criança todo jovem com idade inferior a 18 anos –, elas são em número de quatro:

- todas as formas de escravidão ou de práticas análogas à escravidão (venda e tráfico de crianças, servidão por dívidas, trabalho forçado, inclusive recrutamento forçado para conflitos armados);
- utilização, recrutamento ou oferta de crianças para prostituição, produção ou atuações pornográficas;
- utilização, recrutamento ou oferta de crianças para atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de entorpecentes;
- trabalho que, por sua natureza ou condições de execução, possa causar danos à saúde, segurança ou moralidade das crianças.

Ao ratificar a Convenção 182, o Estado-membro estará sujeito às seguintes obrigações:

- adotar medidas imediatas e eficazes para conseguir proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil (art. 1º);
- elaborar e aplicar, após consulta às instituições governamentais e às organizações de trabalhadores e empregadores, programas de ação para eliminar, como medida prioritária, as piores formas de trabalho infantil (art. 6º);
- estabelecer, após consulta às organizações de trabalhadores e empregadores, mecanismos apropriados para verificar a aplicação das disposições da Convenção (art. 5º);
- garantir a aplicação e o cumprimento efetivo das disposições, inclusive com adoção e aplicação de sanções penais (art. 7º).

Além disso, os Estados-membros devem, a teor do disposto no art. 7º, 2 dessa Convenção 1) impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho citadas; 2) prestar a assistência direta necessária e adequada para livrar as crianças desse tipo de trabalho, assegurando sua reabilitação e inserção social; 3) garantir a todas as crianças libertadas o acesso à educação básica gratuita e, quando possível e adequado, à formação profissional; 4) localizar onde são executados os trabalhos, identificar as crianças e entrar em contato direto com elas; 5) levar em

conta a situação particular das meninas; e 6) ajudarem-se mutuamente (maior cooperação/ assistência internacional – art. 8º).

A propósito do trabalho infantil, a renda familiar é determinante. Um estudo patrocinado pelo IPEC – Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil – da OIT¹⁷ revelou, em dezembro de 2003, que a eliminação do trabalho infantil é uma realidade possível e abordável. Através de um estudo hipotético, a publicação *Investing in every child* pesquisou, economicamente, os custos e os benefícios da eliminação do trabalho infantil. Para isso, o estudo levou em conta as despesas necessárias para a construção de escolas, para a contratação de professores, para a compra de material escolar e para a concessão de subsídios às famílias, de acordo com uma fórmula que contabilizou a média do valor do trabalho das crianças, o número de crianças trabalhadoras por família e o grau de pobreza familiar, tudo de acordo com as Convenções da OIT.

Para o cálculo dos benefícios, foram levados em consideração, de um lado, o desenvolvimento futuro da produção, decorrente da maior instrução das crianças e adolescentes; e, de outro, os ganhos econômicos do aumento do nível de saúde na população, como consequência da eliminação do trabalho infantil (p. ex., a diminuição das despesas ocasionadas com doenças e acidentes do trabalho). Outras vantagens daí oriundas, tais como melhor oportunidade de desenvolvimento pessoal e de inclusão social, por não poderem ser quantificadas economicamente, foram excluídas da avaliação.

O resultado do estudo é surpreendente: enquanto os custos com a eliminação do trabalho infantil situam-se em patamar bastante inferior aos dos usualmente divulgados para outras finalidades (dívida pública, educação, saúde, forças armadas), os benefícios são infinitamente maiores. Globalmente, eles excedem os custos em razão de 6.7 para 1. Para o caso específico do Brasil, os benefícios líquidos foram estimados em US\$108 750 000 para o ano de 2020.

A regulamentação nacional do trabalho infantil precisa, pois, ser implementada, de modo a tornar realidade essas previsões otimistas. Por enquanto, podemos contar com alguns diplomas legais, dentre os quais citamos a título de exemplo, o Estatuto da Criança e do Adolescente, modificado em 2003 (Lei 10.764), especialmente quanto aos arts. 143, 239/243, que prevêm sanções para quem se serve de

¹⁷ O IPEC suporta mais de mil programas através do mundo.

crianças/adolescentes para produção pornográfica; e o Código Penal (veja-se os arts. 218, 227, 228, 230 e 231, que tratam dos crimes contra os costumes, com previsão de aumento de pena quando se trata de pessoa entre 14 e 18 anos).¹⁸

A criança que trabalha, além de ser subordinada, é desprotegida. Tem ela menos resistência, é mais dócil. Realiza trabalhos que o trabalhador adulto poderia não aceitar. As convenções internacionais representam, nesse sentido, uma tomada de consciência da comunidade internacional, já que a erradicação do trabalho infantil envolve um compromisso de toda a sociedade.

DISCRIMINAÇÃO

De modo geral e a título de exemplo, a diferença nacional de remuneração revela que os negros recebem 42% da média e as mulheres 68% dos homens. De cada 2850 negros, um negro ocupa posto de direção nas empresas, enquanto que a mesma proporção relativamente aos brancos é de um para cada 479.

Por outro lado, a igualdade homem-mulher está no coração do trabalho decente proclamado pela OIT. O trabalho da mulher transformou, com efeito, o mercado, todavia, elas geralmente são desfavorecidas no emprego, ocupando majoritariamente empregos precários e constituindo a maioria da população desempregada. O quadro abaixo demonstra pequena melhoria na diferença homem-mulher na União Européia ao longo dos cinco anos analisados, antes da adesão dos dez últimos países:

¹⁸ O Ministério do Trabalho também se preocupa com essa questão. Algumas iniciativas são a destacar: Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Infantil, criada com a finalidade de elaborar Plano Nacional de Combate ao Trabalho Infantil (2003), Comissão especial de trabalho infantil doméstico (2003), lista de serviços considerados perigosos/insalubres para menores 18 anos (2001), Programa Erradicação Trab. Infantil – PETI (2000), Instrução Normativa n. 1, de 23/3/00, sobre procedimentos a serem adotados por auditores fiscais para a erradicação do trabalho infantil e para a proteção do trabalho do adolescente, Fórum nacional de prevenção e erradicação do trabalho infantil, Bolsa Escola.

Porcentagem da remuneração das mulheres em relação aos homens

| | <i>Din</i> | <i>Alem</i> | <i>Esp</i> | <i>Fr</i> | <i>It</i> | <i>Port</i> | <i>Ingl</i> | <i>Europa dos 15</i> |
|-------------|------------|-------------|------------|-----------|-----------|-------------|-------------|----------------------|
| 1994 | 89 | 79 | 90 | 87 | 92 | 90 | 72 | 83 |
| 1995 | 85 | 79 | 86 | 87 | 92 | 95 | 74 | 83 |
| 1996 | 85 | 79 | 87 | 87 | 91 | 94 | 75 | 84 |
| 1997 | 87 | 81 | 84 | 88 | 92 | 94 | 79 | 85 |
| 1998 | 90 | 81 | 86 | 88 | 91 | 94 | 76 | 84 |

(Fonte: europa.eu.int)

Ora, o princípio da não-discriminação supõe aplicação, em todos os setores do trabalho, dos princípios gerais de igualdade, dignidade e liberdade proclamados na Declaração Universal dos Direitos do Homem. Está ele também inserido na Declaração de Filadélfia: II, "a". No direito comunitário europeu, a igualdade de remuneração relativamente ao trabalho de igual valor exercido pelos homens e pelas mulheres vem explicitada no art. 141 do Tratado de Roma, que instituiu a Comunidade europeia (1957), modificado pelos Tratados de Amsterdam (1997) e de Nice (2001).

Relativamente ao tema da não-discriminação, são consideradas Convenções Internacionais Fundamentais as de n. 100, de 1951, ratificada em 25/4/57, e n. 111, de 1958, ratificada em 26/11/65. Outras NIT relevantes: Recomendação 90 (1951) e Recomendação 111 (1958); Convenção 156 e Recomendação 165 (ambas de 1981, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares).

Nos termos da Convenção 100, sobre a igualdade de remuneração homem-mulher, o Estado deve promover a aplicação do princípio de igualdade de remuneração a todos os trabalhadores de sexo masculino ou feminino, por um trabalho de igual valor, na medida de sua compatibilidade com os métodos de fixação de tabelas de remuneração. Da mesma forma, os governos devem colaborar com as organizações de empregadores e de trabalhadores para aplicar as normas prescritas pela Convenção. Por outro lado, a avaliação dos empregos, segundo a regra do art. 3º, deve ser objetiva. Assim, se a diferença de remuneração resulta de trabalhos diversos, independentemente do sexo, não há violação ao princípio.

O campo de aplicação da Convenção é amplo: ela trata tanto do vencimento quanto do salário normal, básico ou mínimo, e

de quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou "in natura", pelo empregador ao trabalhador, e resultantes do emprego (art. 1, "a"). Ela se aplica ao salário fixado por lei ou por contratação coletiva ou ainda por uma combinação desses meios.

Já a Convenção 111 de 1958, ratificada no Brasil em 26/11/65, não se limita a positivar o princípio na relação homem-mulher: ela é mais genérica, pois coíbe a discriminação relativamente a qualquer emprego ou ocupação, aplicando-se tanto à admissão no emprego ou nas diversas ocupações quanto às condições de trabalho e acesso aos meios de formação profissional.

Nesse passo, segundo essa Convenção, a discriminação compreende: 1) *discriminação direta*: qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada em motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social (ou em qualquer outro motivo especificado pelo Estado); 2) *discriminação indireta*: qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento. Essa definição exclui do âmbito de aplicação da Convenção 111, porque são legítimas, as discriminações positivas ou aquelas justificadas (p. ex., qualificações exigidas para determinado emprego), na forma do disposto nos arts.5^o e 1.2.

São obrigações do Estado (art. 3^o):

- formular e seguir uma política nacional destinada a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento com o objetivo de eliminar toda discriminação em matéria de emprego e ocupação;
- revogar as disposições legislativas ou administrativas incompatíveis com a política de não discriminação;
- promulgar leis e promover programas educativos que visem à aceitação e observância dessa política em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, sempre sob o controle direto de uma autoridade nacional;
- comprometer-se a aplicar tal política nas atividades de orientação e formação profissionais e de oferta de empregos.

No âmbito nacional, a regulamentação contra a discriminação pode ser assim exemplificada: art. 373-A, da CLT (1999, a respeito da proteção mulher no mercado); Lei 7761, de 5/1/89 sobre os delitos resultantes de prejuízos por raça, cor; Lei 10.244, que revoga o art. 376, CLT (mulheres podem realizar horas extras); Dec. 3298, de 20/12/99, sobre a Política nacional para integração pessoas com deficiência; Dec.

4625, a respeito da Secretaria Especial Políticas para a Mulher; Lei 10.678, de 23/5/03, sobre a Secretaria Especial de Políticas para a. Promoção da Igualdade Racial; Dec. 4919, de 17/12/03, sobre o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial.

LIBERDADE SINDICAL

Talvez o mais importante princípio fundamental contido nas convenções internacionais seja o que garante a liberdade sindical. Constitui ela meio suscetível de melhorar as condições de trabalho e de garantir a paz (preâmbulo da Constituição da OIT), é "essencial para o progresso constante" (Declaração de Philadelphia), foi inserida na Declaração Universal dos Direitos do Homem (Nações Unidas, 1948).

A liberdade sindical vem tratada nas Convenções da OIT n. 87 (1948) e 98 (1949), ambas consideradas fundamentais, tendo a última sido ratificada pelo Brasil em 18/11/52. Isso não impede, porém, que outras Convenções tratem da matéria: 135 (1971), ratificada em 1990, sobre a representação dos trabalhadores na empresa; 141 (1975), ratificada em 1994, sobre a organização de trabalhadores rurais; 151 (1978), não ratificada, a respeito das relações de trabalho na administração pública; e 154 (1981), ratificada em 1992, sobre a negociação coletiva.

Mas em que consiste a liberdade sindical? Nos termos da Convenção 87 (1948), não ratificada pelo Brasil, cinco são os direitos visados:

- constituir ou se afiliar a federações e confederações, sem autorização prévia ou interferência estatal (arts.3.2, 4 e 7);¹⁹
- redigir estatutos e regulamentos;
- eleger livremente seus representantes;
- organizar a administração de atividades (atuação em circunstâncias concretas, buscando o melhor modo de defender interesses);
- formular o programa de ação (estratégia).

Já de acordo com a Convenção 98 (1949) – que não trata da situação dos funcionários públicos, cuja função é considerada missão de Estado – a liberdade sindical abrange:

¹⁹ A Convenção (art. 9º) ressalva, porém, a questão quando se trata de estender ou não a liberdade sindical para a polícia e para as forças armadas, deixando para a legislação nacional a incumbência de disciplinar a matéria, o mesmo ocorrendo com a Convenção 98 (art. 5.1). A propósito, a Constituição brasileira regula expressamente o assunto (v. arts. 42 e 142, par. 3º, IV, CF).

- proteção contra atos de discriminação (não se filiar ou se desfiliar, dispensar, prejudicar) – art. 1º;
- liberdade de afiliação e de desligamento;
- participação em atividades sindicais fora do horário do trabalho (durante as horas de trabalho, somente com o consentimento do empregador);
- proteção contra atos de ingerência (ex., dominação com recursos financeiros, com objetivo de sujeição) – art. 2º;
- liberdade de constituição, funcionamento e administração (ex., inexistência de controle econômico por parte do empregador).

Os métodos para atingir essas finalidades são deixados, como de costume, para a regulamentação nacional (arts. 3º, 4º, 5.2). O art. 4º dispõe que serão adotadas medidas para estimular a negociação coletiva.²⁰

Doutrinariamente, a liberdade sindical tem alguns fundamentos: o primeiro deles é a liberdade de expressão, mas também a representação democrática e o direito de se fazer ouvir (e não somente de se exprimir) podem justificá-la. De outro lado, é correto dizer que a celebração de um instrumento coletivo de trabalho, de caráter normativo, representa exceção ao princípio da relatividade dos contratos, já que serão aplicáveis também aos trabalhadores não sindicalizados.

Tudo isso revela que o fundamento da liberdade sindical tem sua raiz nas funções dos sindicatos, as quais podem ser classificadas em três tipos: *democrática*, já que supõe a captação da voz de todos os trabalhadores; *econômica*, relacionada à distribuição equânime dos frutos do crescimento (quanto maior o número de pessoas sindicalizadas e abrangidas pelas negociações coletivas, melhor a distribuição de renda); e *social*, já que a afiliação ao sindicato constitui fator de coesão social, objetivada especialmente pela luta contra a exclusão, contra a violência e contra a pobreza.

O objetivo maior da liberdade sindical pode ser caracterizado como sendo o de estimular e de fomentar o pleno desenvolvimento e o uso dos procedimentos de negociação voluntária, com o fim de

²⁰ É importante salientar que, no Brasil, esse estímulo tem especial importância: somente metade dos sindicatos brasileiros (a maioria nas regiões sul e sudeste) negociaram em 2001. Segundo a OIT, a taxa de cobertura convencional – trabalhadores abrangidos por norma convencional coletiva – dos anos de 1987-1998 nos países americanos era de 12,7% (Chile), 21,6% (Uruguai), 11,1% (Bolívia) e 11,7% (EUA), enquanto que os países europeus continentais apresentavam taxas de 90% (França e Alemanha), 85% (Suécia), 66% (Noruega) e 82% (Espanha). A abrangência territorial dos instrumentos coletivos também é reduzida no caso brasileiro, já que a grande maioria das regras pactuadas têm campo de aplicação limitado à área municipal ou inter-municipal.

regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de trabalho (art. 4º, C. 98). Mas a realização desse objetivo pressupõe a existência de algumas condições, principalmente, a boa-fé, o respeito mútuo e a aceitação mútua da qualidade de interlocutores para resolver problemas comuns.

No Brasil, as discussões sobre o projeto de reforma sindical têm levantado sucessivas questões relacionadas à liberdade sindical. Propostas têm sido feitas no sentido de ampliar a liberdade hoje reconhecida pelo ordenamento jurídico (art. 8º. da CF e arts. 511 e segs. da CLT), que adota o critério da unicidade sindical²¹, que exclui as centrais sindicais, e que regula o enquadramento sindical não pela liberdade de escolha, mas por categoria empresarial (atividade preponderante da empresa), salvo categorias diferenciadas.

O resultado dessa reforma – que já foi apresentada ao Congresso – poderá, além de ampliar os limites da liberdade sindical brasileira, adaptando-a aos padrões do direito internacional, influir na taxa de sindicalização nacional, que é de cerca de 35% no setor formal e de 10,5% considerados englobadamente os setores formal e informal (o setor formal brasileiro emprega apenas 30% dos trabalhadores).²² Essa é uma oportunidade que não deve, pois, ser negligenciada.

CONCLUSÃO

De acordo com a Constituição da OIT, a paz universal e durável somente poderá se estabelecer se estiver fundada em justiça social. As Convenções fundamentais têm por objetivo justamente assegurar a aplicação dos direitos humanos fundamentais ao trabalhador, contribuindo para a justiça social.

No direito pátrio, a Emenda Constitucional n. 45 elevou o *status* das Convenções Fundamentais da OIT na tradicional pirâmide hierárquica das leis, ao inserir o § 3º no art. 5º da Constituição, que dispõe que os “tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

²¹ Arts. 8º, II, CF e 516, CLT. Nesse passo, existe verdadeiro paradoxo: fala-se em unicidade sindical, enquanto são contabilizados mais de 15 000 sindicatos de trabalhadores...

²² Nos países europeus, a taxa de sindicalização (setor formal, 2000), pode variar de 9,1% (França) a 79% (Suécia), mas a taxa de cobertura convencional é sempre maior do que a média brasileira, conforme já anotado anteriormente em rodapé.

Por outro lado, é de se ressaltar o caráter de vanguarda do direito internacional do trabalho, que dispõe sobre obrigações que visam à proteção não somente do empregado, mas do trabalhador em geral.²³ Os juízes do trabalho brasileiros temos, pois, diante da Emenda Constitucional, que também alterou a redação do art. 114 da Constituição da República²⁴, campo fértil de trabalho. O papel das decisões judiciais em matéria de direitos fundamentais do trabalho parece ter crescido de importância e nossa responsabilidade é, agora, ainda maior. Viva o direito internacional do trabalho!

²³ Por exemplo, a Convenção 138, que dispõe sobre a idade mínima no emprego ou no trabalho, e a Convenção 111 sobre a não-discriminação no emprego ou na ocupação.

²⁴ O inciso I trata da competência da Justiça do Trabalho para litígio oriundo da "relação de trabalho".