

BRASIL CONGELA AS CONVENÇÕES DA OIT

O Estado assina várias convenções de direitos trabalhistas, mas o Congresso Nacional veta; outras são ratificadas, mas não são colocadas em prática.

Por Caio Zinet

Ao longo do século 20 e início do 21, o Brasil assinou uma série de convenções em assembleias da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre diversos temas relacionados ao mundo do trabalho. No Brasil, e na maioria dos países membros da OIT, tais convenções não se tornam leis automaticamente e precisam ser referendadas pelo Congresso Nacional para se tornarem, de fato, leis internas. Dessa forma, se preservar a autonomia de cada país no que tange aos acordos internacionais.

O Brasil aprovou uma série de convenções nas assembleias da OIT, mas que não foram ratificadas pelo Congresso Nacional, e, portanto não se tornaram lei. Tal fato pode ocorrer por dois motivos principais, o primeiro deles é por conta dos empregadores que exercem seu poder de pressão sobre os poderes da República para fazer valer seus interesses em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

“A não ratificação pode acarretar em uma menor proteção jurídica de acordo com os padrões internacionais piorando as condições de trabalho e aumentando a insegurança dos trabalhadores”, afirmou o professor (USP) e juiz da 3ª Vara de Trabalho de Jundiaí.

O segundo caso é quando uma lei nacional já existente é superior à própria convenção da OIT, sendo assim o direito já está garantido e não há a necessidade de ratificar a convenção. “Há casos onde a convenção da OIT não é ratificada, pois o Brasil possui uma legislação interna superior ao que a assembleia da OIT recomenda”, completa o juiz.

Há ainda casos em que o presidente enviou a convenção para aprovação do Congresso Nacional que a transformou em lei, mas pouco tempo depois a legislação é revogada por conta de pressão do setor empresarial.

É o caso, por exemplo, da convenção 158, que foi ratificada pelo Congresso Nacional a pedido do então presidente Fernando Henrique Cardoso, que levou a medida ao Congresso para que ela fosse votada. A convenção foi aprovada em 5 de janeiro de 1995 e protegia o trabalhador contra demissão sem justa causa. O artigo 4º da convenção



ILUSTRAÇÃO: ALEXANDRE SANTOS

previa que “não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”.

A convenção previa que para o trabalhador ser demitido é necessário que haja uma justificativa que não pode ser baseada na cor, sexo, raça, estado civil, religião, opinião política, ascendência nacional e origem social. Além disso, a convenção protegia as mulheres em licença maternidade, os membros de sindicatos e os postulantes a cargos de representação dos trabalhadores contra demissões.

Por último, mas não menos importante, a

convenção previa que o mal desempenho de função não justifica a priori a demissão. Antes de tomar essa decisão, o empregador teria que conversar com funcionário em questão oferecendo possibilidades ao mesmo para que pudesse superar os problemas apontados durante o desempenho da sua tarefa no serviço.

DIREITOS

Para os demitidos, a convenção prevê uma série de direitos tais quais: indenização proporcional ao tempo de serviço, benefícios do seguro desemprego, um sistema de assistência aos desempregados ou de outras formas de previdência social.

Apesar de ratificada pelo Congresso Nacional,

a medida foi denunciada pelo então presidente Fernando Henrique em 10 de abril de 1996 - denúncia é um mecanismo pelo qual se revoga a convenção. Passados 16 anos, o caso está no Superior Tribunal de Justiça (STJ) que analisa a constitucionalidade de tal medida.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) ajuizaram, em 2003, uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) no Superior Tribunal Federal (STF) pedindo a revogação da denúncia, por acreditarem que a decisão de FHC feriu a constituição. Dessa forma, as entidades solicitam ao STF que julgue a denúncia como inconstitucional, e que, portanto, a lei deve voltar a vigorar.

O primeiro questionamento à denúncia apresentada por FHC é a de que, após ser aprovada pelo Congresso Nacional, a convenção tem um prazo de um ano para entrar em vigor e uma vez em vigor somente após dez anos ela pode ser denunciada. Ou seja, há um entendimento por parte de alguns juristas de que a denúncia só pode ser apresentada, ou antes, da convenção entrar em vigor, ou dez anos após ela estar em funcionamento.

O prazo foi desrespeitado por FHC que esperou um ano e meio para apresentar denúncia à convenção que ele mesmo havia encaminhado ao Congresso Nacional.

Outro questionamento é sobre quem é ou não competente para apresentar a denúncia. Há uma lacuna na legislação brasileira nesse sentido, mas o trâmite mais comum nos demais países é que aquele órgão que ratificou a convenção seja o único com capacidade para realizar a denúncia. De acordo com essa visão, apenas o Congresso Nacional poderia votar pela revogação da convenção 158, e FHC, portanto, teria desrespeitado duas vezes a legislação internacional.

O STF ainda não deu seu parecer final sobre o tema devido a inúmeros pedidos de vistas do processo, mas os ministros Joaquim Barbosa, Ellen Gracie, Mauricio Costa (apostado) e Ayres Brito (apostado) votaram pela procedência da ADI. Para Barbosa, da mesma forma que um acordo internacional para vigorar no Brasil precisa ser assinado pelo presidente da República e submetido à ratificação do Congresso Nacional, a extinção desse tratado deve passar pelo mesmo processo. Caso contrário, há violação do texto constitucional, uma vez que o processo legislativo não foi respeitado.

Joaquim Barbosa afirmou em seu voto que ainda que na constituição brasileira não exista norma sobre "denúncia de tratado", observou que um acordo internacional tem força de lei e que no Brasil nenhum ato com força de lei vigora sem a anuência do Parlamento. O ministro citou, como exemplo, as medidas provisórias que são editadas pelo poder Executivo, mas dependem de apreciação do Legislativo.

Até o momento, apenas o ministro Nelson Jobim (apostado) votou contra a ADI por

acreditar que a denúncia de tratados internacionais é uma prerrogativa exclusiva do presidente da República.

Para Souto Maior, a denúncia de tal convenção é bastante danosa aos trabalhadores brasileiros, pois ela representa "a garantia do trabalhador contra a demissão arbitrária. Isso fragiliza todas as demais proteções trabalhistas, criando em alguns casos uma ineficácia de outros direitos trabalhistas fundamentais e fragilizando ainda mais a condição de vida dos trabalhadores brasileiros". Ainda de acordo com o professor, a denúncia ocorreu porque o setor patronal exerceu forte pressão sobre o governo.

"Acredito que a denúncia tenha sido feita por pressão patronal, pois ela [a convenção] diminui a flexibilidade do empregador na hora de contratar e demitir, o que causa instabilidade para o empregado, mas aumenta o lucro do empresário", afirmou. Ele acrescentou ainda que a convenção é importante, pois é uma garantia de estabilidade mínima no emprego e que a revogação da convenção cria uma insegurança para os trabalhadores.

Há uma discussão de que o artigo 7º da constituição brasileira abrangeria os temas citados pela convenção 158 para proteger os trabalhadores de demissões arbitrárias, no entanto, ela ainda não foi regulamentada o que abre brechas para que o trabalhador tenha seus direitos desrespeitados.

DOMÉSTICOS

Outra convenção importante que ainda não foi ratificada pelo Brasil é a 189 que é relativa aos direitos dos trabalhadores domésticos que prevê igualar os direitos dessa categoria aos das demais. No Brasil a legislação caminha a passos lentos para garantir que os direitos dos trabalhadores e trabalhadores domésticos sejam os mesmos direitos dos outros ramos do mundo do trabalho.

Os trabalhadores domésticos que hoje abrangem, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 6,6 milhões de pessoas conquistaram recentemente uma importante vitória com a aprovação em primeiro turno de um Projeto de Emenda à Constituição (PEC) no congresso nacional. A PEC prevê uma série de direitos como, por exemplo, uma carga máxima de 44 horas semanais de trabalho, pagamento de hora extra e adicional noturno.

Outros direitos previstos pela PEC são: depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego, salário-família e seguro contra acidentes de trabalho. Como a proposta é uma emenda à constituição, terá que passar mais uma vez pela Câmara e duas vezes pelo Senado. A presidente Dilma Rousseff ainda terá que sancionar a lei.

Apesar dos avanços legais que podem ser aprovados em breve, a legislação brasileira ainda não iguala o direito dos trabalhadores domésticos com os das demais categorias como previsto pela convenção aprovada na OIT, de



A segurança do trabalho ainda é muito precária no país.

FOTO: ANA PAULA FERREIRA MENDES / FOTOLIVRE.UFSCAR.BR

tal forma, que aprovação da convenção 189 significaria um grande avanço para a legislação trabalhista brasileira.

Outra convenção aprovada pelo Brasil na OIT, mas não ratificada pelo Brasil é a 87 que trata do tema da liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização que foi aprovada em 1948 pela assembleia geral da OIT. Tal convenção prevê que todo o trabalhador tem o direito de se sindicalizar sem sofrer represálias por parte da empresa.

Além disso, a convenção também prevê que os trabalhadores não precisam de autorização patronal para constituir um sindicato e que todos os trabalhadores podem se associar a ele livremente desde que se submeta ao estatuto da entidade. A convenção estipula, ainda, que "as organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação". Prevê também que os sindicatos não podem ser dissolvidos ou suspensos por ação administrativa da empresa e que as entidades representativas podem se associar a federações, confederações, centrais, e órgãos internacionais se assim escolherem.

Para o professor Souto Maior, apesar de o Brasil não ter ratificado tal convenção, parte desses direitos previstos pela OIT estão contemplados na Constituição Federal. Além disso, a aprovação de tal convenção é polêmica e divide opiniões mesmo entre as centrais sindicais brasileiras, pois o texto da OIT prevê que possam existir mais de um sindicato por categoria quebrando a unicidade sindical que existe atualmente no Brasil.

DEBATE SINDICAL

Algumas centrais sindicais realizaram um seminário sobre liberdade sindical com uma mesa

sobre a convenção 87. Nesse espaço, as centrais sindicais expuseram suas opiniões sobre o tema.

Durante o evento, a Força Sindical defendeu a importância da unicidade dos sindicatos como fundamental para aumentar o poder dos trabalhadores nas negociações, pois a constituição de mais de um sindicato pode dividir a categoria, enfraquecendo a força das reivindicações. Juruna, representante da Força no evento, afirmou defender uma concepção que considera os trabalhadores em seu conjunto e que “a tradição operária aponta para a busca e construção da unidade de ação, ou seja, para a unicidade sindical frente à pluralidade. A defesa e manutenção dos sindicatos são ao olhar de quem defende a unicidade, uma tarefa da classe trabalhadora em prol de seus interesses”.

Posição compartilhada também pela União Geral dos Trabalhadores (UGT). Ricardo Patah, representante da UGT no espaço, afirmou que sua central é “totalmente contra a ratificação da Convenção 87”.

A CUT, por sua vez, é favorável à convenção. Arthur Henrique, ex-presidente da entidade, escreveu em artigo que “aproveitando-se da unicidade, muitos sindicatos mantêm um estatuto antidemocrático, que não permite a participação de chapas de oposição nos processos eleitorais que definem a direção da entidade. Assim, torna-se impossível o debate sobre os rumos da entidade e a definição de sua agenda. Muitos dirigentes, encastelados nessa estrutura, permanecem décadas na presidência e, ao final de seus longos mandatos, entronizam em seus

lugares parentes ou aliados incondicionais”.

Dessa forma, a CUT de Arthur Henrique defende a ratificação integral do texto da convenção 87, propondo inclusive como contribuição importante para o projeto de reforma sindical que está em discussão no congresso nacional.

ESQUECIDAS

Há um grupo de convenções ratificadas pelo Brasil, mas que na prática não se tornaram efetivas no mundo do trabalho. É o caso, por exemplo, da convenção 155 relativa à segurança e saúde no trabalho. O artigo 4º da convenção prevê que todos os países membros devem “em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho”.

A legislação estabelece ainda que as políticas de Estado com relação à segurança do trabalhador devem ter como foco “prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho”.

Conforme matéria publicada na edição 187 da revista *Caros Amigos*, no Brasil, o número de acidentes de trabalho disparou nos últimos anos a ponto de concluirmos o ano de

O QUE É OIT E COMO FUNCIONA

Após o final da 1ª Guerra Mundial, as nações vitoriosas assinaram o chamado Tratado de Versalhes que, entre outras inúmeras resoluções, aprovou a criação de série de organismos multilaterais para, em teoria, garantir a paz entre as nações. A principal delas é a chamada Liga das Nações – percursora da ONU – que regularia a relação entre nações para evitar que conflitos de qualquer ordem chegassem à luta armada.

O advento da 2ª Guerra Mundial e das tensões prévias ao embate deu um fim precoce à Liga das Nações, mas outras instituições permanecem em funcionamento desde então. É o caso da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que teve sua primeira assembleia realizada em 1919. A Agência é a única da ONU a contar com uma estrutura tripartite – representantes de governo, empregadores e trabalhadores.

A OIT é a responsável por formular e aplicar normas internacionais visando à garantia do trabalho digno para todos os trabalhadores. “A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho

decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade”.

Todos os países membros da OIT têm direito à participação nas assembleias da agência, e, portanto, podem interferir e propor novas convenções para o conjunto dos países. As novas propostas são levadas para votação e, a depender do quórum, se tornam convenções ou recomendações aos membros. A convenção tem uma força maior que a recomendação, pois se o país votar a favor da resolução ele é obrigado a levar a lei para que seja ratificada pelo país de acordo com o trâmite de cada nação. Não existe essa obrigatoriedade em relação às recomendações.

Além das convenções, a OIT promove campanhas por todo o mundo. Atualmente, a principal campanha da entidade é relacionada ao trabalho decente que se baseia em alguns aspectos tais como: remuneração equitativa, segurança no local de trabalho, proteção social, perspectivas de desenvolvimento social, liberdade para expressar sua opinião política e igualdade de direitos entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

2010, último dado fornecido pelo Ministério da Previdência, com cerca de 720 mil acidentes de trabalho. Esses dados são possivelmente muito maiores tendo em vista que representam apenas os trabalhadores formais que tiveram um Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT) aberto. Ou seja, os trabalhadores informais que representam mais de 40% do mercado de trabalho brasileiro e os trabalhadores formais que não tem CAT não estão representados nessa estatística.

Além disso, a segurança em muitos ramos de trabalho é muito precária e pouco desenvolvida como se nota, por exemplo, nos frigoríficos e no campo, onde as entidades representativas denunciam constantemente a falta de uma política de segurança para o trabalhador.

A convenção também prevê que as pessoas que exercem uma função com algum risco à saúde, ou com alto grau de periculosidade, devem ganhar adicionais, podendo até mesmo ser aposentada pelo grau de dano a saúde que o exercício de seu trabalho representa. É possível, inclusive, que trabalhadores acumulem adicionais se trabalharem num lugar insalubre e perigoso.

Para o professor Souto Maior, o direito existe na letra, mas não existe na prática. “O acúmulo de adicionais está previsto em nossa legislação, mas de fato é como se esse direito não existisse, pois ele não é aplicado no cotidiano trabalhista”, afirmou.

NÃO ASSINADAS

Para além do caso onde a convenção não é assinada por pressão da patronal, também existem casos em que ela não se torna lei simplesmente pelo fato da legislação nacional ser superior no que tange à proteção do trabalho do que a aprovada pela assembleia da OIT. É o caso, por exemplo, da convenção 173 que prevê os direitos dos trabalhadores em caso de falência da empresa contratante.

A convenção prevê que caso uma empresa feche as portas, os empregados devem ter prioridade de pagamento por parte do empregador. Ou seja, quando uma empresa falir os primeiros a receber os pagamentos são os trabalhadores e, em seguida, os demais credores da empresa insolvente.

Apesar disso, o professor Souto Maior acredita que a nova lei de falências, aprovada em 2005, abre precedentes importantes e que se deve rediscutir se o Brasil possui ou não uma legislação mais avançada que a internacional sobre o tema. “A convenção 173 foi aprovada na OIT, em 1992, e, na época, o Brasil possuía uma legislação mais protetiva do que a prevista pela OIT. Dessa forma, o Brasil não precisa aprovar uma lei que já possuía. Precisamos, no entanto, rediscutir se ainda temos uma legislação melhor do que da OIT por conta da aprovação da lei de falências em 2005”, afirmou o juiz. ■

Caio Zinet é jornalista.