

# ***A relativa relevância da Declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador***

***Maria Áurea Baroni Cecato\****

**Resumo:** Este artigo elabora considerações sobre a importância da Declaração de 1998 da Organização Internacional do Trabalho – OIT na definição dos direitos humanos e fundamentais do trabalhador, pretendendo demonstrar, por um lado, a insuficiência dos preceitos estabelecidos e, por outro, a carência de recursos da referida Organização Internacional Intergovernamental para efetivar a aplicação da Declaração.

**Palavras-chave:** Direitos humanos e fundamentais do trabalhador. Atuação da Organização Internacional do Trabalho. Cláusula social.

## **1 Introdução**

Na assídua discussão sobre direitos humanos, objeto de grande parte dos fóruns jurídicos atuais, constante tem sido o debate específico sobre os direitos humanos do trabalhador. Efetivamente, com as mudanças introduzidas pela intensificação da globalização econômica em todas as modalidades de relações sociais, fogem do alcance das negociações os princípios e garantias já assentados ao longo do século XX e, com estes, quaisquer exigências relativas à melhoria das condições de trabalho. O primado do trabalho edificado junto ao Estado de Bem-estar-social padece da mesma agonia. O liberalismo reconstruído com o epíteto *neo* reforça o pensamento, nunca antes efetivamente dissolvido, de que ao Estado não cabe intervir nas decisões e relações particulares para não obstaculizar o crescimento econômico, da mesma forma que não deve ser provedor do bem-estar-social, visto que este é oneroso para o próprio Estado, assim como para aqueles que produzem, vendem e, garantidamente, consomem.

Por outro lado, a redução das fronteiras e as novas técnicas que permitem a comunicação globalizada também viabilizam a interação entre os movimentos sociais que se articulam em torno de propósitos éticos e humanitários. Dentre tais propósitos acima referidos se encontram as necessidades e os interesses da maior parte da população ativa do planeta:

---

\* Professora do Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba.

aqueles que trabalham por conta e sob as ordens de outrem, com ou sem registro e formalização dessa condição de subordinação.

Nesse contexto, os direitos sociais são particularmente afetados. Dentre eles, os especificamente laborais são objeto de demanda mundial de acomodação aos interesses da empresa, sob o argumento de que a viabilização desta é indispensável ao crescimento econômico e à própria manutenção dos empregos. Desta feita, mais que nunca se faz imperiosa a definição do que, inderrogavelmente, deve ser preservado dos direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

A Declaração de 1998 da OIT tem sido entendida como alicerce para a definição dos direitos humanos e fundamentais do trabalhador, portanto deve se levada em conta. Entretanto, não é pretensão deste texto, e nem seria possível, apresentar uma definição perfeita e acabada do que deve ser entendido como direitos laborais básicos. Pretende-se, tão somente, asserir o que não pode ser excluído da promoção e manutenção da dignidade do trabalhador. Inicia-se, por lógico e relevante, fazendo a conexão da conquista dos direitos trabalhistas, em sua gênese, com os direitos humanos e fundamentais.<sup>1</sup>

## **2 Interseções entre o direito do trabalho e os direitos humanos no percurso da história**

É nítida a forte interseção entre o direito do trabalho e os direitos humanos. Com efeito, o primeiro surge como resultado da compreensão da necessidade de regulamentação que garanta ao trabalhador, sobretudo o que é subordinado, sujeito de uma relação de emprego, condições mínimas de dignidade. A preocupação que se revela é, assim, com os direitos laborais essenciais. O laço inicial se faz com as primeiras Declarações de Direito, particularmente a Declaração Francesa de 1789<sup>2</sup>. A redução da intervenção do Estado na vida social, conquista da Revolução Francesa, representa, nesse primeiro momento, um ganho para o trabalhador. A prevalência dos contratos permite os livres acordos entre este último e aquele para quem presta serviços. O Estado, a partir de então, não apenas o libera de suas imposições absolutistas, mas lhe dispensa o respeito devido ao cidadão. O trabalhador passa a ter, ao menos em tese, a opção de trabalhar ou não, além da escolha do seu tomador de serviços.

---

<sup>1</sup> As expressões direitos humanos e direitos fundamentais são indistintamente utilizadas neste texto, tendo-se por argumento o de que na essência significam o mesmo. Observe-se, porém, que são diversos os autores que estabelecem distinção entre elas. Em geral, se considera que os primeiros são atributos reconhecidos por documentos do direito internacional e os segundos são os que foram reconhecidos e positivados no direito constitucional positivo de determinados Estados. (SARLET, p.33)

<sup>2</sup> Não se pode menoscar a influência da Declaração Americana de 1776.

Base de todos os direitos humanos, os direitos civis e políticos têm, portanto, estreita relação com o direito do trabalho. Verdade que, nos primórdios, são ainda incompletos, visto que toda forma de associação e coalizão é entendida como retorno aos ideais corporativos. E longo foi o caminho para o reconhecimento das liberdades coletivas, pressupostos dos direitos laborais. De fato, além da liberdade de trabalho, outras liberdades são necessárias à construção dos pilares da organização sindical: de pensamento; de consciência; de opinião e expressão; de reunião e associação.

É no surgimento dos direitos econômicos, sociais e culturais que se encontram mais nítidos os esteios do direito do trabalho e sua interseção com os direitos humanos. É dentro desse contexto que, no século XX, edificam-se as normas de proteção ao trabalhador. A decisão de fazê-lo não é, no entanto, propriamente graciosa e, sim, resultante do temor da pressão dos movimentos sociais, particularmente das esquerdas. Esse receio é ainda mais forte quando se vê em andamento e, posteriormente definida, a Revolução Russa de 1917<sup>3</sup>. As primeiras leis sociais, em geral denotando preocupação com os trabalhadores são, uma a uma, reflexos das reivindicações da classe trabalhadora, muitas vezes intensificadas com os movimentos paredistas e outras ações até mais agressivas, deixando claro que os grandes contingentes humanos, a partir de então, não seriam pacíficos.

A própria criação da OIT é claramente resultado dos movimentos referidos. Com efeito, por trás de uma preocupação humanitária (cuja existência é imperativo asseverar) encontra-se outra: a da possibilidade de desestabilização do capitalismo. Deixam claro esse entendimento as reivindicações do movimento sindical internacional, já relativamente bem organizado na segunda metade do século XIX. O preâmbulo da Constituição da OIT certifica o que aqui se asseve, como se pode observar no trecho abaixo:

[...] Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para um grande número de pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, **o que provoca descontentamento que coloca em risco a paz e a harmonia universais** [...] (tradução e grifo da autora).

Os direitos de segunda geração garantiram a construção do Estado de Bem-Estar Social. A Declaração dos Direitos do Homem (1948) firma a compreensão de que os direitos sociais são parte dos direitos humanos e de que na sua base estão os direitos civis e políticos, dos quais são indivisíveis. A edificação dos direitos dos trabalhadores, no século XX, foi a conquista maior. Diversos Estados, influenciados, particularmente pelas Constituições Mexicana (1917) e Alemã (de Weimer, 1919), adicionaram preceitos sociais aos seus textos constitucionais, até então liberais. Legislações

---

<sup>3</sup> Outras revoluções repercutiram no surgimento dos direitos sociais edificados no início do século XX, destacando-se a Mexicana e Alemã, que resultaram nas Constituições sociais de 1917 e 1919.

infraconstitucionais foram destinadas a regular as relações capital-trabalho, construídas sobre pilares da justiça social e de proteção ao trabalhador. Sem sombra de dúvidas, as leis trabalhistas viabilizaram o capitalismo, garantindo-lhe a administração dos conflitos, mas permitiram, em quase todo o ocidente, condições mais dignas de trabalho<sup>4</sup>.

O papel da OIT já é, desde aqui, de grande relevância. Os Estados-Membros são incentivados a elaborar estatutos para os trabalhadores na primeira metade do século XX, reunindo as leis esparsas existentes e criando outras, segundo o modelo das Convenções Internacionais do Trabalho, o que faz crescer qualitativa e quantitativamente a regulação das relações de trabalho em nível mundial.

Com o reconhecimento dos direitos coletivos e de solidariedade se expande o círculo de garantias do trabalhador: meio ambiente saudável de trabalho; desenvolvimento sustentável e alargamento dos direitos coletivos que já lhe eram reconhecidos a partir da liberdade sindical e de negociação coletiva.

O principal ator das reivindicações e conquistas foi o próprio trabalhador, coletivamente organizado em movimentos sociais, nas militâncias de esquerda e nas organizações sindicais, inclusive internacionais. As condições de aviltamento a que foi submetido pelo capital e pela ausência do Estado provocou sua resistência, a qual se intensifica na segunda metade do século XIX e início do XX. É ele, igualmente, e logicamente, o destinatário desses direitos.

## 2.1 O contexto atual

No último quartel do século XX ressurge o liberalismo, em relativa concomitância com o advento da eletrônica de alta integração, que revolucionou a produção e a comunicação nas últimas décadas; incentivou o comércio global e a formação de grupos de integração econômica. O Estado de Bem-Estar Social passa a ser responsabilizado pelo acúmulo de problemas gerados pela intensificação da globalização e considerado como o grande vilão das dívidas públicas e das recessões econômicas. É ele, nessa ótica, que onera as empresas com custos sociais e contribui para o encarecimento do produto. Também nessa ótica, há que se reduzir o tamanho do Estado – que deve deixar espaço ao capital – assim como há que se minimizar sua intervenção nas relações particulares, portanto também (e sobretudo) entre capital-trabalho, de forma a que as partes contratantes possam manifestar suas vontades, as mais condizentes com suas condições de barganha. Dessa forma, evidentemente, mais uma vez se está diante da sobrepujança do poder econômico.

---

<sup>4</sup> O que aqui se afirma é comprovado pelo fato de que as esquerdas mais revolucionárias jamais concordaram com as leis sociais que, segundo elas, mitigavam as desigualdades, retirando a força das coalizões para as revoluções socialistas.

O emprego de capital e de tempo na elaboração do bem colocado no mercado sempre foi um dos grandes pivôs de discórdia nas negociações de toda ordem. No intuito de melhorar sua posição na cadeia concorrencial, o empreendedor busca reduzir seus gastos e o faz com maior insistência no que se refere ao pessoal que lhe é subordinado, visto que este, por ter o trabalho como meio de subsistência, se submete mais facilmente à sua vontade. Como afirma BOUVIER-AJAM (1969; p. 23), referindo-se ainda ao contexto do liberalismo preconizado pela Revolução Francesa, o que é igualmente verdade no contexto do chamado neoliberalismo, ele o faz necessariamente reduzindo postos de trabalho, “[...] diminuindo os salários do efetivo que conserva e aumentando a duração e a crueza do trabalho deste.” (tradução da autora).

Assim, um dos grandes objetos de discussão na esfera internacional e principalmente no âmbito da Organização Mundial do Comércio são o preço e o custo do produto. Considera-se que este é onerado pelo custo da mão de obra, mesmo num contexto em que a tecnologia vem garantindo a substituição dos empregados por máquinas e viabilizando a demissão de grandes contingentes de trabalhadores. Na medida em que as fronteiras são reduzidas e novas técnicas de produção e comunicação são criadas, a concorrência se acirra, levando as empresas à busca de novas formas de organização e produção que lhes permita condições de competitividade. Por outro lado, as políticas nacionais têm que se adequar às novas exigências e as Organizações Internacionais passam a enfrentar a necessidade de lidar com novas formas de negociação.

### **3 Os direitos humanos e fundamentais do trabalhador na Declaração de 1998 da OIT e além desta**

O Tratado Constitucional da OIT teve como princípio a paz mundial; o reconhecimento de que o trabalho humano não pode ser considerado mercadoria e o desenvolvimento não pode ser dissociado do respeito pela pessoa humana.

Para promover a justiça social e a paz mundial, a OIT estabeleceu direitos sociais que reduzem as desigualdades de condições de trabalho no âmbito mundial. As Convenções Internacionais, produção normativa da OIT e principal atribuição desta, são referência para uma legislação que contemple as relações de trabalho com adequada proteção ao trabalhador. A aludida Organização desempenhou esse papel ao longo de quase noventa anos de existência, pela proposta, discussão e aprovação de quase duzentas Convenções Internacionais. Para garantia da aplicação dessas normas no interior dos Estados, criou mecanismo de acompanhamento e de coibição das violações, coibição esta que, evidentemente, só se faz dentro dos estreitos limites de seu poder coercitivo.

Não se pode, entretanto, negar o valor da atuação da OIT na universalização dos direitos mínimos do trabalhador. Suas convenções são,

sim, a base dos estatutos dos trabalhadores nos ordenamentos internos dos Estados Membros<sup>5</sup>, e mesmo quando, em alguns casos, não tenham sido ratificadas<sup>6</sup>.

Paradigma maior e, ao mesmo tempo, mínimo, para o respeito aos direitos humanos do trabalhador são as determinações das Convenções fundamentais. Estas estão contempladas na *Declaração da OIT sobre direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento*.

É preciso, entretanto, observar como se chega à aprovação do referido documento. Na década de noventa, no contexto da globalização econômica, quando se acentua a precarização das condições de trabalho, a OIT inicia a discussão sobre a necessidade de identificação dos direitos fundamentais no trabalho. Ao mesmo tempo, busca mecanismos para se inserir nas discussões internacionais sobre comércio.

Em 1995, o Fórum Mundial sobre Desenvolvimento Social (Copenhague) obtém o compromisso dos chefes de Estado de “salvaguardar os direitos básicos dos trabalhadores”. Mas a discussão maior é polarizada entre a OIT e a Organização Mundial do Comércio - OMC, no Fórum desta última, em 1996, em Singapura. Ali, apesar da renovação do compromisso de respeitar as normas internacionalmente reconhecidas, a OIT não obteve o compromisso e a aprovação da OMC para a adoção de sistema de proteção à semelhança dos já adotados na União Européia e nos Estados Unidos<sup>7</sup>, o que deveria representar garantia de aplicação<sup>8</sup> dos direitos fundamentais do trabalhador. A chamada *cláusula social* permitiria vincular ao comércio internacional a aplicação de direitos fundamentais já contemplados nas Convenções de base da OIT, de forma a coibir o desrespeito aos direitos referidos, através da desvantagem comercial. A idéia, em razão das implicações concorrenciais, dividiu as posições em, ao menos, duas reações distintas: interesse dos países cujo ordenamento já contempla maiores

---

<sup>5</sup> A assertiva pode ser observada a partir de estudo de alguns ordenamentos justralhistas: comparam-se as fases de discussão e aprovação das Convenções e a introdução nos referidos ordenamentos dos direitos previstos nas Convenções, que estas tenham sido ou não ratificadas.

<sup>6</sup> Entre os inúmeros casos que se poderia citar, veja-se o esforço do Brasil em se adequar ao princípio da liberdade sindical, a partir da Constituição de 1988, sem, entretanto, ratificar a Convenção 87.

<sup>7</sup> A esse respeito observa MATTIOLI informa: “A diferença entre o sistema dos Estados Unidos e o sistema da União Européia consiste em sanções, pelo primeiro, quando violadas tais cláusulas e, em incentivos, pelo segundo, quando cumpridas tais cláusulas. Há de mencionar-se, ainda, que no âmbito da União Européia, as diretrizes emitidas para os países-membros também contêm certo efeito vinculativo, objetivando a padronização mínima de direitos trabalhistas. Desta forma, a tensão entre a necessidade de integração econômica global e as políticas nacionais de trabalho, seriam meramente aparentes, posto que estariam conjugadas num único instrumento.” (2003, p. 13)

<sup>8</sup> Renato Ruggiero, Diretor Geral da OMC à época, externou seu ponto de vista, declarando: ‘O risco está no aparecimento de um néo-protetionismo *insidioso que tentaria utilizar as restrições comerciais para responder às inquietações amplamente divulgadas sobre as normas do trabalho, as questões do trabalho e ao meio-ambiente. Tais preocupações são legítimas, mas as restrições comerciais não são a solução.*’ (Cassens, 1996, p. 19).

garantias sociais e não concordância dos demais, para os quais o custo dos produtos seria elevado pelo custo social.

A questão que justifica a adoção de mecanismo desse gênero, vale dizer, já era previsto na Constituição da OIT, em seu Preâmbulo:

[...] Considerando-se que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculo aos esforços das outras que desejam melhorar as condições dos trabalhadores em seus próprios países [...]

Embora ainda não esgotada a discussão, ao menos na seara dos estudos, a definição de que a regulação internacional das relações de trabalho deve ser tratada no âmbito da OIT, levou esta a buscar, de imediato, o apoio apenas interno. Em 1998, na 86ª Conferência Internacional do Trabalho, a *Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento* é aprovada por cento e setenta e quatro países. Em sua proposta, a OIT utilizou o argumento de que os países membros devem respeitar os princípios contidos na Constituição da OIT, o que gera a obrigação de aplicação das Convenções de base, independentemente da ratificação.

Referindo-se aos esforços envidados pela OIT para determinar os direitos fundamentais do trabalhador, SEN (2000, p. 129) observa:

La mondialization de l'économie, ce phenomene que tant de gens et de populations en situations precaire observent avec effroit, peut se muer en un processus efficace e fecond [...]. Il emporte de promouvoir, par une action reflechie les reformes sociopolitique e economique nécessaires pour transformer une perspective redoutée en une realité positive. [...] C'est aussi un momento historique pour l'OIT, gardienne des droits de travailleurs [...].

Em se tratando de Declaração, entretanto, seu seguimento (cooperação técnica, acompanhamento e controle) não tem por objetivo a aplicação de sanção, mas apenas de promoção dos direitos ali previstos. Por outro lado, é preciso observar que os efeitos não são tão distintos, visto que o poder de sancionar que detém a OIT é normalmente frágil. Com efeito, falta a essa Organização um mecanismo como o da ensaiada *cláusula social*. A declaração não deixa de ser, entretanto, um documento do reconhecimento de valores comuns em nível mundial, o que dá suporte aos pleitos mundiais de respeito aos direitos humanos do trabalhador. A possibilidade de ver publicadas as queixas e reclamações contra eles interpostas, gera constrangimento para os países, sobretudo em um momento da história em que os direitos humanos são mundialmente reconhecidos, conquanto ainda assídua e intensamente lesados.

### 3.1 Conteúdo da Declaração

Os direitos cujo respeito é indispensável à dignidade do trabalhador não foram todos contemplados na Declaração. Isto porque alguns deles adentram numa seara em que as discussões internacionais a respeito dos mesmos se tornam mais tensas e a aprovação impossível, ao menos até os dias atuais. É, portanto, compreensível que se sinta a ausência de outros direitos igualmente necessários à afirmação da dignidade do trabalhador, como os relativos à sua saúde física e mental e, sobretudo, os que dizem respeito a uma remuneração digna. Com efeito, proteções dessa natureza levam a uma confrontação mais direta do social com o econômico, confrontação esta indigerível para os interesses do capital.

Assim é que apenas quatro temas, relevantíssimos, é verdade, foram contemplados na Declaração, sobre os quais aqui será feita breve exposição.

A eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, está prevista nas Convenções n. 29, de 1930 e 105, de 1957. A Convenção n. 29 se apóia no entendimento de que ninguém pode ser submetido a trabalhar para outrem sob ameaça de punição, coação ou em condições degradantes. Algumas exceções são admitidas, como: a do serviço militar; a do trabalho dos presidiários - desde que adequadamente organizado e supervisionado - e a do trabalho necessário em situações emergenciais, como os decorrentes de guerra e de força maior.

A Convenção n. 105 estabelece que todo país membro tem o dever de suprimir o trabalho forçado como medida de: coerção ou educação política; de punição por opiniões políticas ou oposições ideológicas à ordem política social ou econômica estabelecida e como método de mobilização para fins de desenvolvimento econômico. Ainda devem ser suprimidos os trabalhos impostos como medida disciplinar; como punição por greve ou como medida discriminatória racial, social, nacional ou religiosa.

O trabalho infantil é objeto das Convenções 138, de 1973 e 182, 1999 (esta posteriormente incluída no rol das Convenções de Base da OIT). A Convenção 138 define a idade mínima para o trabalho que deve corresponder à conclusão do ensino obrigatório e fundamental, no entendimento que o trabalho até essa idade prejudica a educação da criança ou do jovem. Considera que a idade mínima a todo tipo de trabalho ou emprego que, pela natureza das condições em que se exerce, é suscetível de comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes, não deverá ser inferior a dezoito anos. Por sua vez, a Convenção 182 recomenda medidas para extinção das piores formas de trabalho infantil (nesse caso, crianças e adolescentes até dezoito anos), consideradas estas como as formas de trabalho escravo ou práticas análogas, como: a venda de crianças; a servidão por dívidas e o recrutamento de crianças para participação em conflitos armados; a utilização da criança na prostituição, na produção de material pornográfico, nas atividades ilícitas e no tráfico de drogas.

A não discriminação no trabalho e no emprego é tratada nas Convenções 100, de 1951 e 111, de 1958. A Convenção n. 100 dispõe sobre igualdade de remuneração, de benefícios e de condições entre pessoas do gênero feminino e masculino. A Convenção 111 estabelece a não

discriminação no trabalho e no emprego, considerando esta como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, gênero, cor, religião, opinião política, nacionalidade e origem social.

A Liberdade sindical e a negociação coletiva têm previsão nas Convenções 87 (1948) e 98 (1949). A Convenção 87 conceitua a liberdade sindical e estabelece medidas de proteção à referida liberdade. Segundo o documento, constituem direito dos trabalhadores e empregadores: a criação das organizações que lhes pareçam convenientes para defesa de seus direitos, sem autorização prévia; a decisão sobre a afiliação a tais organizações; a constituição de federações e Confederações, além da afiliação a Organizações Internacionais; a livre administração dos sindicatos, a decisão sobre o estabelecimento de suas ações e programas<sup>9</sup>, sem interferência ou intervenção das autoridades públicas.

A Convenção 98 trata do direito de organização e de negociação coletiva, recomendando o incentivo à negociação de convenções coletivas para regulação das condições de trabalho. Estabelece, ainda, a proteção contra atos que pretendam subordinar o emprego à condição de não filiação a um sindicato.

Reconhecendo a importância da liberdade sindical com suporte dos demais direitos dos trabalhadores, a OIT criou mecanismos distintos para o controle de sua aplicação, a partir de 1950. O Comitê de Liberdade Sindical tem realizado, efetivamente, um trabalho valioso na apreciação das queixas e na elaboração dos relatórios e recomendações a elas atinentes. Esse trabalho, ligado ao Conselho de Administração não conta com o necessário poder de coerção da OIT.

Não se pode subestimar a relevância da inclusão, na Declaração de 1998, dos quatro temas apontados. Ela marca a eleição universal de um padrão para a definição dos direitos humanos do trabalhador. Entretanto, esse padrão deve ser entendido como efetivamente mínimo. As oito Convenções prevêm direitos inderrogáveis e devem ser aplicadas independentemente da ratificação pelos Estados, mas não são suficientes para garantir o trabalho decente. Todos os direitos aí contidos foram arduamente conquistados no percurso histórico.

No que concerne à eliminação do trabalho forçado, particularmente, nada é acrescentado a um direito infinitesimal, há séculos reconhecido. Nada mais necessário à dignidade do trabalhador que a liberdade de trabalho; nada mais desonroso e indecente que o trabalho em cativeiro. Existe, portanto, na Declaração de 1998, simples corroboração do juízo de que não pode haver exercício de qualquer outro direito laboral sem o pressuposto da autonomia sobre o trabalho.

---

<sup>9</sup> Conquanto não exista uma Convenção específica para o direito de greve, o Comitê de Liberdade Sindical – CLS, tem atendido e reconhecido queixas sobre liberdade sindical que apontem tratamento discriminatório em razão de greve, por entender que a deflagração é decisão do sindicato no âmbito de sua liberdade de ação.

### **3.2 Direitos humanos do trabalhador: além da Declaração de 1998 da OIT**

Cabe, por outro lado, considerar o conceito de “trabalho decente” que aparece pela primeira vez na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, no relatório apresentado pelo Diretor Geral da OIT (BIT, 1999<sup>a</sup>, p. 3). No documento, este último afirma: “O objetivo fundamental da OIT hoje é que cada mulher e cada homem possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.” A noção de “trabalho decente” passa a ser discutida como base para a conceituação dos direitos humanos do trabalhador. Inclui os direitos da Declaração de 1998 (liberdade sindical; não discriminação no trabalho; eliminação do trabalho forçado e do trabalho infantil) e vai além. Na interpretação de GHAI (2003, p. 121), o “trabalho decente” repousa sobre quatro pilares: o emprego, a proteção social, os direitos dos trabalhadores e o diálogo social. Fazem parte desse conceito, na reflexão do aludido autor, o direito ao trabalho (base para os demais direitos laborais), a segurança e a saúde do trabalhador, assim como remuneração apropriada e seguridade social. Por último, o diálogo social, que deve garantir a abertura de negociações em todos os níveis e com todos os atores sociais.

Observe-se que o acesso ao trabalho é, de fato, direito fundamental, visto que é condição para os demais, sejam eles os considerados direitos fundamentais ou não. Com efeito, sem trabalho não há que se falar em direitos laborais. A aplicação destes fica, dessa feita, condicionada à existência de emprego. Vale também ressaltar que, quando se discutem direitos laborais tem-se o limite da relação de emprego (gerada pelo contrato entre tomador e prestador de serviços) que é a categoria protegida pelo direito do trabalho nos países ocidentais. Entretanto, a exclusão de trabalhadores que são, na prática, subordinados aos seus tomadores de serviços deve ser repensada, particularmente no ordenamento brasileiro<sup>10</sup>. A exclusão não é compatível com a noção de direitos humanos e fundamentais.

### **4 Os limites do controle da aplicação das Convenções da OIT e a (in)viabilidade da negociação da cláusula social**

Em que pesem todos os esforços envidados pelos diretores e equipes da OIT (comissões de acompanhamento e controle; funcionários, peritos etc.), não há como uma Organização de tal natureza exercer poder de efetiva sanção (sabe-se que a sanção efetiva, na escala internacional, é a que envolve comércio). Incontestemente, o constrangimento de ordem moral surte algum

---

<sup>10</sup> O direito brasileiro é particularmente exclusivista no que concerne à contemplação dos trabalhadores informais e eventuais. A esse respeito, veja-se DELGADO, 2006, p. 1.159-1.169.

efeito, particularmente em um momento da história em que não se ousa dizer que não se respeitam os direitos humanos. Contudo, tal efeito jamais aparece na intensidade dos interesses econômicos e jamais se sobrepõe a estes.

A inserção de cláusula social nos tratados comerciais aparece como única alternativa à efetivação da aplicação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. E foi pelo fato de reconhecer que o poder coercitivo é detido pelo comércio que a OIT buscou a parceria da OMC. Ocorre que as alegadas implicações de ordem econômica não deixam lugar de sucesso a esse mecanismo.

Os países em desenvolvimento têm interesse em manter o status atual, visto que perderiam (segundo justificam), em termos comparativos, para os países que, em princípio, já adotam - pelo avanço econômico, político e social - as normas fundamentais internacionais. Vale, entretanto, registrar que nem todos os países desenvolvidos, a todo tempo e em relação a todas as normas, são cumpridores das Convenções Internacionais do Trabalho. Contra alguns deles pesam algumas reclamações e/ou queixas junto à OIT, o que pode ser verificado nas publicações da Organização. Por outro lado, pode-se observar que os direitos enunciados na Declaração não são de natureza a onerar economicamente os Estados e suas empresas, ao menos não de forma efetiva. São, sim, direitos mínimos que não podem ser negados sob a alegação de que oneram as empresas e os Estados.

Na esfera dos tratados bilaterais e multilaterais (estes, freqüentemente regionais), observa-se que a dificuldade não tem a mesma dimensão. Nesse sentido, Mattioli observa que

“[...] a introdução de cláusulas sociais em acordos de comércio internacional - bilaterais ou multilaterais - é um mecanismo eficaz e que garante o efetivo cumprimento e observância dos direitos fundamentais no trabalho.” (2003, p. 13).

Efetivamente, tem-se observado exigências dessa natureza, que no mais das vezes partem dos países mais desenvolvidos, em razão de interesses prioritariamente econômicos, em direção aos que não o fazem. Para os países aplicadores das normas de base só a *cláusula social* poderia suprimir ou reduzir a alegada desvantagem de fazer comércio com países que, contumazmente, não aplicam as normas fundamentais do trabalho.<sup>11</sup>

Tais cláusulas, a despeito de surtirem um efeito de cumprimento das normas onde vigem os tratados, não constituem o bastante para os objetivos propostos pela OIT, a qual visa à universalização das normas. Como de fato,

---

<sup>11</sup> Apenas a título exemplificativo pode-se fazer referência às exigências dos Estados Unidos em relação ao México, quando do Acordo NAFTA. Os EUA entenderam que o México comprimia o custo de sua mão de obra e, dessa forma, fazia-lhes concorrência desleal. (BENESSAIEH, 1998, p. 26).

as cláusulas de tratados bi ou multilaterais ficam adstritas à esfera dos Estados envolvidos.

Diante das limitações institucionais há, por outro lado, outra possibilidade de controlar a aplicação. É o que MOUMNE (2006) chama de “privatização da cláusula social”. Apela-se, nesse caso, para a “sanção” da opinião do consumidor. Este seria o *selo social*, que certifica que o produto foi fabricado em condições de respeito às normas mínimas de proteção ao trabalhador. Da mesma forma, não obstante o relativo poder de convencimento daquele que consome o produto e garante a outra ponta da cadeia de produção e do comércio, também não é institucional. Constitui, assim, medida de apoio, mas não pode ser considerado como base da garantia de aplicação das normas fundamentais. Não envolve qualquer responsabilidade do Estado - primeiro responsável pela guarda da dignidade dos trabalhadores. Não envolve, igualmente, responsabilidade das empresas (empregadores), as quais produzem sem a preocupação ético-jurídica do cumprimento das referidas normas e nesse caso não respondem por seus atos e omissões.

Permaneça-se, assim, na dependência de um efetivo controle da aplicação dos preceitos da Declaração, que a OIT não tem como garantir, isolada no seu âmbito de atuação e, portanto, sem mecanismos de efetiva sanção.

## 5 Considerações conclusivas

5.2 Os direitos humanos do trabalhador devem ser repensados no conjunto dos direitos sociais, levando em conta a necessidade de adaptação às transformações recentes de internacionalização e globalização intensas. Para tal, é preciso não perder a referência da história que marca a construção dos referidos direitos e determina seus fundamentos. Não se deve, por outro lado, apostar no fato de que os grandes contingentes humanos (trabalhadores e desempregados) permanecerão passivos indefinidamente.

5.3 Conquanto não se deva estender a todos os direitos laborais o status de direitos humanos, os preceitos da Declaração de 1998 da OIT não podem ser considerados suficientes para promover e garantir a dignidade do trabalhador. Com efeito, estão ausentes do rol da Declaração, ao menos, o direito à saúde e a um salário justo.

5.4 Faz-se necessária a construção de mecanismos que viabilizem à OIT os meios de real intervenção no campo da aplicação da Declaração de 1998, assim como das Convenções ratificadas pelos Estados-Membros. Novos processos de fiscalização, assim como de sanção devem ser construídos. Para tal, o apoio da OMC se faz indispensável.

5.5 O Estado tem papel fundamental na regulação das relações de trabalho e aplicação das normas laborais em seu território. Dessa forma, e antes de

tudo, também no que concerne aos preceitos da Declaração de 1998 da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento, sem prejuízo de outros que considerar igualmente fundamentais.

## 6 Referências

BENESSAIEH, Afef. Les Etats-Unis, la clause sociale e l'art de la vertu democratique. *Continentalisation*. Montreal : Université du Quebec. Cahiers de Recherches 98-1, 1998, p. 1-38. Disponível em: <http://www.Unites.uqan/gric>. Acesso em : 12 de setembro de 2006.

BOUVIER-AJAM, Maurice. Histoire du travail en France depuis la Révolution. Paris : Librairie Générale de Droit et de Jursisprudence, 1969, v. 2.

CASSENS, Bernard. La clause sociale, un moyen de mondialiser la justice. *Le Monde Diplomatique*. Paris, fevereiro de 1996, p. 18 e 19.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito do trabalho e inclusão social – o desafio brasileiro. *Revista LTR*. São Paulo: LTR, Ano 70, n. 10, out./2006, p. 1.159-1.169.

GHAI, Daaran. Travail décent : concept et indicateurs. *Revue Internationale du Travail* . Genebra : OIT, 2003, vol. 142, n. 2, p. 121-157.

MATTIOLI, Maria Cristina. As políticas públicas para promover e implementar os direitos fundamentais no trabalho e a integração econômica internacional. *Cadernos PROLAM/US*, Ano 2. v. 2, 2003, p. 135-152. Disponível em: [http://www.usp.br/prolam/cadernos2003/2003b/06m\\_c\\_mattioli.pdf](http://www.usp.br/prolam/cadernos2003/2003b/06m_c_mattioli.pdf). Acesso em: 15 de outubro de 2006.

MOUMNE, Rolla. La clause sociale entre impératifs économiques et considérations juridiques - Divergences et convergences en matière de régulation sociale et commerciale internationale : l'OIT et l'OMC comme instances de régulation. Tese. Université de Paris II – França, 2006. Disponível em : [http://www.afri-ct.org/article.php3?id\\_article=1661#haut](http://www.afri-ct.org/article.php3?id_article=1661#haut). Acesso em 30 de setembro de 2006.

SEN, Amartia. Travaux et droits. *Revue Internationale du Travail*, vol. 139, Genebra : OIT, 2000, p. 129-139.

SUPIOT, Alain. Le travail en perspectives: Introduction. *Revue Internationale du Travail*. Genebra : OIT, 1996, Vol. 135, n 6.