

O Direito Brasileiro do Trabalho e as normas internacionais sobre as condições de trabalho*

OSIRIS ROCHA

1. Preliminarmente, agradeço aos organizadores deste certame — OIT — Organização Internacional do Trabalho, Secretaria do Trabalho e Ação Social do Estado de Minas Gerais, Academia Nacional de Direito do Trabalho e o IBRART — Instituto Brasileiro de Relações do Trabalho — a honra com que me distinguiram pelo convite para dele participar.

Uma palavra especial, sem dúvida, para o prof. Carlos de Brito, representante da OIT em Brasília e para o Ministro Arnaldo Sussekind, representante brasileiro nessa organização.

2. Quando a Organização Internacional do Trabalho foi criada, em 1919, o pensamento básico foi o de que “a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social” para tanto necessária a adoção de um regime de trabalho realmente humano (preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho in Sussekind, *Tratados ratificados pelo Brasil*, ed. Freitas Bastos, 1981, pág. 68). Para atender

* Palestra pronunciada no dia 27 de outubro de 1987, no VI Seminário Nacional sobre Normas Internacionais do Trabalho, promoção da OIT — Organização Internacional do Trabalho.

a esse objetivo, a entidade vem desenvolvendo, desde então, um intenso trabalho de sugestão normativa, hoje representado por mais de 160 convenções, e por inúmeras recomendações. É, ainda, Sussekind quem lembra que “A atividade normativa desenvolvida pela OIT, desde a sua criação, importou numa significativa inovação do Direito Internacional, porquanto os projetos de convenção ou as convenções adotadas nas sucessivas reuniões de sua Conferência, a partir de 1919, contêm normas cujo destino é a incorporação ao direito interno dos Estados que manifestaram sua adesão, visando a constituir o que Jenks denominou de “direito comum da humanidade” (Sussekind, *Direito Internacional do Trabalho*, 1ª edição, LTr., São Paulo, 1983, pág. 247).

Basta lembrar com Wagner Giglio (*OIT e convenções internacionais do trabalho ratificadas pelo Brasil*, ed. Sugestões Literárias, São Paulo, 1973, pág. 37), que nesse ano havia 127 convenções e, hoje, superam as 160, para se ter uma idéia bastante objetiva da importância e da extensão dessa atividade normativa.

3. Fundamental, porém, é, sem dúvida, a influência do pensamento convencionado na atividade normativa de cada país, independente, até, da ratificação formal das convenções que suscita, sempre, a discussão sobre a eficácia internacional delas. No Brasil, Sussekind e Giglio acentuam, com propriedade, o problema da visão dualista ou monista do Direito, a sugerir validade condicionada ou não à ordem jurídica interna, com as conseqüentes interpretações sobre a incorporação imediata, ou não, ao direito de cada país (obs. citadas, págs. 172 e ss. e 46 e ss.).

E aqui, a posição brasileira é, indubitavelmente, notável.

a) Assim, em 1956, o Brasil ratificou a convenção nº 99, que seria promulgada no país em 1957, sobre fixação de salário mínimo na agricultura. Pois bem, desde 1942 a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 82, estabeleceria

como lei brasileira os arts. 2º e 3º da referida convenção. O mesmo aconteceu com o item 4 do artigo 3 (CLT, art. 117, proibindo redução salarial) e com o item 2 do art. 4º (CLT, art. 118, pagamento da diferença salarial para o mínimo), em matéria aplicável ao trabalhador rural. Aliás, essa especificidade se repetiu no Estatuto do Trabalhador Rural, Lei 4214, de 2 de março de 1963, arts. 28 e 40).

Esse detalhe da inserção da norma convencionada através de legislação local expressa evita, evidentemente, as discussões, já anotadas, sobre o contraste entre legislação nacional e normas internacionais.

Atualmente, a regulamentação tem o mesmo sentido, conforme se apura da Lei 5889, de 3 de junho de 1973, artigo 9º e seus parágrafos 1º e 2º.

b) A convenção nº 100, de 1951, afirmara que deve haver a igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor.

Na verdade essa conquista da mulher sempre fez parte do direito brasileiro em especial nas nossas Constituições, sendo exemplo a presente por seu artigo 165, nº III e na CLT, arts. 372 e 461.

c) A Convenção nº 131, de 1970 é, talvez a única que menor reflexo teve, até agora, na legislação brasileira que só distinguiu com salários mínimos especiais os médicos, dentistas e auxiliares, inclusive os laboratoristas e operadores de Raios X (Lei 3999) e os engenheiros, arquitetos e agrônomos (Lei 4950-A).

d) O exemplo mais notável é, provavelmente, o da Convenção nº 95, concernente à proteção do salário e cujos artigos 3º (pagamento em moeda de curso legal), 4º (pagamento parcial em espécie, vedado o pagamento em bebidas alcoólicas), 5º (pagamento direto ao trabalhador), 6º (vedação de restrição à liberdade do trabalhador de dispor de seu salário), 7º (proi-

bição de pressão sobre o empregado para aquisição de bens em lojas ou armazéns do empregador), 8º (exigência de inexistência de descontos que não sejam autorizados em lei), 9º (pagamento direto ou indireto pelo trabalhador ao empregador para conseguir ou manter o emprego), 10º (impenhorabilidade do salário), 11º (garantia total dos salários à falência do empregador), 12º (pagamento em intervalos regulares), 13º (pagamento em dias úteis e no local de trabalho), se encontram todos incluídos na CLT ou na legislação complementar (pela ordem: CLT — 462, 643 e Portaria do MT 3281, de 7/12/1984; CLT — 458; Lei 7064; CLT — 462, § 4º; CLT — 462, §§ 2º e 3º; CLT — 462; CPC — art. 649, VI; CLT — 449 e Lei 6449/77; CLT — 459; CLT — 465.

Com o detalhe que impressiona: as normas providas da CLT são de 1942, enquanto a Convenção é de 1949.

e) A Convenção nº 1, de 1919, fixara o horário de trabalho diário em 8 horas e o semanal em 48 horas, vigente no Brasil desde a promulgação da CLT. Em 1935, sob a preocupação de possibilitar a diminuição do desemprego, a OIT, pela Convenção nº 47, proporia horário de 40 horas semanais e que, hoje, no Brasil, controverte a Assembléia Nacional Constituinte.

Aliás, o art. 1º, I, a da Convenção foi objeto da regulamentação da CLT, arts. 293, 294, 295 e 298 e com a circunstância de que a legislação brasileira é mais generosa na sua previsão que abrange todas as categorias de trabalhadores e não apenas os industriais.

f) As Convenções 14 e 106, de 1921 e 1957 estabelecem normas sobre o repouso semanal remunerado, a primeira para os empregados de estabelecimentos industriais e a segunda para os de escritórios e do comércio, correspondem, no Brasil, à extraordinária e inquestionável regulamentação da Lei 605. Saliente-se, inclusive, a existência da semana inglesa, nas atividades comerciais.

g) A Convenção 132, revista em 1970 se refere às férias anuais remuneradas. Suas principais normas, que não recomendam apenas quanto ao trabalho marítimo, determinam férias não inferiores a três semanas, não contados os feriados, por ano de serviço; pagamento de férias proporcionais, garantia de remuneração integral, férias fracionadas, nulidade dos acordos eliminatórios das mesmas, já se encontram todas incluídas no direito brasileiro, desde a CLT, em específico e através da alteração de 1977.

O único ponto posto em dúvida por autores como Messias Pereira Donato é o relativo à norma que permite a transformação em pagamento de 10 dias de férias.

De todo modo, o direito brasileiro evoluiu em 1977 para o conceito de que os dias de domingos e feriados não se incluem na contagem das férias que, hoje, correspondem a 30 dias corridos.

A última Convenção a ser apreciada é a de número 138, de 6 de junho de 1973. Por ela todos os Estados membros se comprometeram a seguir uma política que abula o trabalho das crianças e eleve progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego, que ela fixa em quinze anos ou não inferior à idade em que cessa a obrigação escolar.

O Brasil estabelece o mínimo de 12 anos, mas procura garantir o direito à escola, como se vê com clareza dos arts. 402, 403 e 405 da CLT.

4. O único ponto em que o Brasil talvez não tenha condições de adaptar-se às recomendações da OIT, em todas as convenções, é o relativo à adoção de normas por entendimentos entre patrões e empregados — que para a OIT sempre devem ser ouvidos a propósito de novas condições de trabalho. É que o nosso Direito do Trabalho, por resquício das priscas eras de nossa civilização, se prende a uma estrutura vertical de sua normatização. Tudo no nosso país se faz em função daquilo que o governo concede.

É claro que, atualmente, se nota uma reação da população trabalhista, em especial, agora, na época da Constituinte. E, também, pelo extraordinário fortalecimento do movimento sindical que cada vez mais leva para as convenções e para os dissídios coletivos direitos novos e conquistas cada vez mais representativas seja desse entendimento entre os fatores humanos do trabalho seja da preocupação com o atingimento de posições novas que levam, como sempre sonhou a OIT, com o tratamento mais humano do trabalhador. Que mais não é, precisamente, do que o homem na sua estrutura mais fundamental para si e para a sociedade.