

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO PÚBLICO**

LENARA GIRON

**A ESTRUTURA DO SISTEMA DO DIREITO DO TRABALHO EM UMA
SOCIEDADE MUNDIAL ALÉM DA OIT: OMC E ORGANIZAÇÕES SINDICAIS
INTERNACIONAIS**

**SÃO LEOPOLDO
2015**

Lenara Giron

A ESTRUTURA DO SISTEMA DO DIREITO DO TRABALHO EM UMA SOCIEDADE
MUNDIAL ALÉM DA OIT: OMC E ORGANIZAÇÕES SINDICAIS
INTERNACIONAIS

Dissertação apresentada como requisito parcial
para a obtenção do título de Mestre em
Direito, pelo Programa de Pós-Graduação em
Direito da Universidade do Vale do Rio dos
Sinos - UNISINOS

Orientador: Prof. Dr. Leonel Severo Rocha

São Leopoldo
2015

G527e

Giron, Lenara

A estrutura do sistema do direito do trabalho em uma sociedade mundial além da OIT: OMC e organizações sindicais internacionais / Lenara Giron -- 2015.

158 f. ; 30cm.

Dissertação (Mestrado em Direito) -- Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Programa de Pós-Graduação em Direito, São Leopoldo, RS, 2015.

Orientador: Prof. Dr. Leonel Severo Rocha.

1. Direito do trabalho. 2. Relação de trabalho - Regulamentação. 3. Direito internacional do trabalho. 4. Organização Internacional do Trabalho. 5. Organizações sindicais. 6. Transnacionalização. I. Título. II. Rocha, Leonel Severo.

CDU
34:331

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – PPGD
NÍVEL MESTRADO

A dissertação intitulada: “**A ESTRUTURA DO SISTEMA DO DIREITO DO TRABALHO EM UMA SOCIEDADE MUNDIAL ALÉM DA OIT: OMC e Organizações sindicais internacionais**”, elaborada pela mestrand **Lenara Giron da Silva**, foi julgada adequada e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora para a obtenção do título de MESTRE EM DIREITO.

São Leopoldo, 31 de março de 2015.



Prof. Dr. **Leonel Severo Rocha**

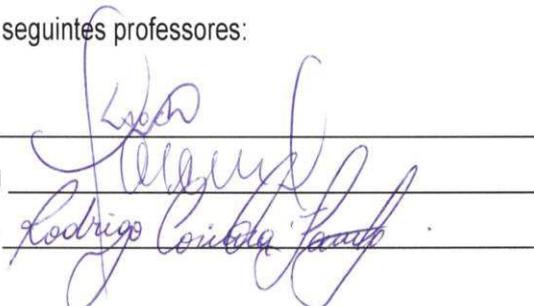
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito.

Apresentada à Banca integrada pelos seguintes professores:

Presidente: Dr. Leonel Severo Rocha

Membro: Dr. Marcelino da Silva Meleu

Membro: Dr. Rodrigo Coimbra Santos



Aos meus pais, Clara Maria Giron da Silva e Eneri Moraes da Silva, por serem meu porto seguro e minha fonte de estímulo.

Aos que lutam pelos direitos dos trabalhadores, em busca da paz social e da justiça universal.

AGRADECIMENTOS

A Deus, simplesmente, por tudo!

Aos meus pais, Clara Maria Giron da Silva e Eleri Moraes da Silva, por todo o incentivo, por todo o amor e, acima de tudo, por terem transmitido princípios de vida que me tornaram uma pessoa capaz de respeitar o próximo e, assim, atrair a felicidade.

Ao meu amor, Rodrigo de Freitas, por entender meus momentos de reclusão, por toda a ajuda e por estar ao meu lado sempre, tornando meus dias mais fáceis e mais alegres.

A minha irmã Gislaine Giron, pela torcida constante, pelas conversas e amizade.

A minha vó Dilce Jaci Giron, por existir e por me passar a segurança de que eu nasci para ser o que sou e fazer o que faço.

Ao Professor Leonel Severo Rocha, com muita admiração, pelos ensinamentos, pelas oportunidades e pela amizade. Obrigada por fazer parte da minha caminhada profissional desde a Graduação, dando-me a chance de crescer e de amadurecer sabendo que tudo pode ser diferente do que é.

Ao professor Dário Rodriguez, pelo carinho e por ter me enviado seus livros do Chile para que eu pudesse engrandecer minha pesquisa com suas relevantes contribuições.

Aos Professores deste PPGD, em especial, aqueles de quem tive a oportunidade de ser aluna e que contribuíram, de forma especial, para minha formação acadêmica: Vicente Barreto, Taysa, Luciano Tim.

Um agradecimento especial, com admiração, ao Professor Rodrigo Coimbra, pelo suporte ofertado à pesquisa, pelas aulas maravilhosas, pelas contribuições na dissertação e pelas orientações no Estágio Docência, o que foi de grande valia ao meu crescimento profissional.

A todos os meus colegas, com quem dividi discussões produtivas, aprendizados e também

muitas aflições: Renné Ritter, Ivna Calvacanti, Jones Maciel, Ronei Pulz, Vanessa de Oliveira Bernardi, Aletéia H. Tahines, Paulo Junior, Alexandre Michaello Marques, Rafael Koche. Cito apenas alguns, mas a realidade é que o convívio foi extremamente significativo com todo o grupo. Desejo-lhes felicidades e muito sucesso!

À minha querida amiga e colega Ana Paula Atz, uma fonte de inspiração que me incentivou a ingressar na vida acadêmica! Obrigada por estar ao meu lado nos momentos de aflição e por ter me auxiliado em uma espécie de coorientação desta dissertação! Desejo sucesso e muita felicidade!

Aos funcionários da UNISINOS, em especial, à Vera Loebens, à Magdaline e ao Reinaldo, por todo o auxílio e o carinho dispendido.

À CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – pela bolsa e pelo importante auxílio institucional.

RESUMO

Quando se fala genericamente em globalização, surgem inúmeros temas desafiadores - muitos envolvendo o foco de interesse do Direito. Presentemente, não se podem ignorar as irritações do Sistema Econômico ao Sistema do Direito, em especial no direito do trabalho. Esta dissertação tem como objetivo analisar de que forma as relações laborais estão sendo regulamentados na sociedade mundial. A busca constante de lucro pelo sistema econômico que através das organizações empresariais estão se estruturando, cada vez mais, para alcançar o baixo custo da produção, bem como a falta de parâmetro dos direitos laborais acarretam problemas na sociedade e provocam a necessidade de reprodução do sistema do direito. O sistema político, com os avanços da sociedade mundial, passa ter dificuldades para regulamentar os direitos laborais, pois o Estado da forma que está organizado não se mostra efetivo para resolução de relações de trabalho que ultrapassam suas fronteiras. Em um primeiro momento, surge a busca pela regulamentação dos direitos laborais no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), todavia, ainda que de suma importância, esta não possui estrutura efetiva para lidar com a complexidade dos direitos laborais, devido à sua dificuldade de apresentar mecanismos que permitam aplicação de suas convenções, sua aceitação e, assim, sua reafirmação. Com o intuito de fornecer uma resposta à sociedade, a OIT se reproduz prevendo o direito à liberdade sindical e a negociação coletiva, como princípios fundamentais. Portanto, o trabalho proposto pretende responder: de que forma os direitos laborais estão sendo regulados em uma sociedade mundial, diante da não efetividade da OIT? Acerca disso, constatou-se que uma das soluções decorre do acoplamento estrutural do Sistema do Direito do Trabalho e do Sistema Econômico, através de Tratados Internacionais com a previsão de cláusulas sociais em uma atuação conjunta da Organização Mundial do Comércio (OMC) e OIT. Para além da referida solução, e de forma mais efetiva, tem-se a negociação coletiva promovida pelas Organizações Sindicais e Empresas Transnacionais. As Centrais Sindicais estão efetuando um constante trabalho pela regulamentação mundial dos direitos laborais sociais, visando ao respeito e à dignidade ao trabalhador. Utilizou-se, para tanto, como aporte teórico ao estudo em questão, a Teoria dos Sistemas. O método adotado foi o sistêmico.

Palavras-chave: Sociedade mundial. Direito laboral. Transnacionalização. Teoria sistêmica. Regulamentação. Organização Internacional do Trabalho. Organizações sindicais.

ABSTRACT

When speaking generally, about globalization, many challenging issues arise, many involving the Law's focus of interest. Presently, the exasperations of the economic system cannot ignore the Labor Law, which has been deeply affected by the effects and requirements of this worldwide phenomenon. This paper aims to analyze how the transactional labor rights are being regulated in the global society. Labor relations are increasingly widespread and without parameters, due to the constant pursuit of profit by multinational companies that are organized in seeking low production cost, directly impelling the worker's human rights. The State, before this overview, no longer suffices to regulate labor rights, as labor relations go beyond its borders. At first comes the search for the regulation of labor rights in the International Labor Organization (ILO), however this organization, although extremely important, does not have enough structures to deal with the complexity of labor rights, due to its failure power of coercion and punishment. In order to reply to society, the International Labor Organization reproduces providing a right to freedom of association and collective bargaining as fundamental principles. Thus the suggested work aims to answer: How labor rights are being regulated in a global society facing the failure of the ILO? One of the solutions can be found in the structural coupling of labor law system and the economic system through International Treaties with the prediction of social clauses in a joint effort of the World Trade Organization and the International Labor Organization. In addition to this solution, and more effectively, there is the collective bargaining promoted by the unions and transactional companies. The Trade Unions are doing a constant effort in search of a worldwide regulation of social labor rights aiming to respect a worthy job to the worker. The provided theoretical support used is the Luhmann's Theory of Social Systems. The method used is the deductive, because it will start from general premises to specific assumptions.

Keywords: World society. Labor law. Transnationality. Systemic theory. Regulation. International Labor Organization. Trade unions.

LISTA DE SIGLAS

| | |
|----------|--|
| ANAMATRA | Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho |
| AQI | Acordos Quadro Internacionais |
| CAN | Central Única dos Trabalhadores Comunidade Andina |
| CCSCS | Centrais Sindicais do Cone Sul |
| CES | Confederação Européia de Sindicatos (CES), |
| CGT | Confederación General del Trabajo |
| CIOSL | Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres |
| CMT | Confederação Mundial do Trabalho |
| COB | La Central Obrera Boliviana |
| COPA | Confederação de Organizações Patronais Agrícolas |
| CSI | Confederação Sindical Internacional |
| CUT | Central Única dos Trabalhadores |
| EFBWW | Federação Europeia da Construção e Madeira |
| ENAMAT | Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho |
| FAO | Food and Agriculture Organization |
| FEA | Federação Europeia Agrícola |
| FSI | Federação Sindical Internacional |
| FSM | Federação Sindical Mundial |
| GATT | Acordo Geral de Tarifas e Comércio |
| GEOPA | Grupo Europeu de Organizações Patronais Agrícolas |
| GFAS | Acordos Quadro Global |
| ICM | Construção e da Madeira |
| MERCOSUL | Mercado Comum do Sul |
| MSI | Movimento Sindical Internacional |
| OCDE | Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico |
| OMC | Organização Mundial do Comércio. |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| PIT/CNT | Plenário Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores |
| SEIU | Sindicato Internacional de Empleados em Serviços |
| SPI | Secretariados Profissionais Internacionais |

UITA União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, Agrícolas, Hotéis,
Restaurantes, Tabaco e Afins

UNESCO Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

| | |
|--|------------|
| 1 INTRODUÇÃO | 13 |
| 2 SOCIEDADE MUNDIAL, COMPLEXIDADE NO TEMPO DO DIREITO DO TRABALHO E PRODUÇÃO NORMATIVA PELAS ORGANIZAÇÕES DIANTE DA DIFICULDADE DE ORGANIZAÇÃO DO ESTADO | 18 |
| 2.1 Complexidade no Tempo de Internacionalização do Direito do Trabalho | 25 |
| 2.2 A não efetividade do Estado como Único Produtor de Normatividade | 36 |
| 2.3 As Organizações como Produtoras de Fragmentação do Direito na Sociedade Mundial | 45 |
| 3 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA REPRODUÇÃO NA SOCIEDADE MUNDIAL | 52 |
| 3.1 Atividade Normativa da OIT: Convenções e Recomendações..... | 66 |
| 3.2 Mecanismos de Controle das Normas da OIT e sua Efetividade | 73 |
| 3.3 A Declaração de 1998 e a Declaração de 2008 na Estrutura da OIT na Busca pela Efetividade da Regulação Internacional do Trabalho..... | 80 |
| 4 O ACOPLAMENTO DO SISTEMA ECONÔMICO E SISTEMA JURÍDICO: UMA POSSÍVEL SOLUÇÃO PARA A EFETIVIDADE DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO ÂMBITO DA OMC E DAS CENTRAIS SINDICAIS | 89 |
| 4.1 Um Possível Acoplamento dos Sistemas Sociais no Âmbito da Organização Mundial do Comércio e da Organização Internacional do Trabalho..... | 93 |
| 4.2 Empresas Transnacionais e a Regulamentação pelos Sindicatos | 100 |
| 4.2.1 Regulamentações Internacionais que Asseguram o Surgimento de Organizações Sindicais Internacionais..... | 107 |
| 4.3 Organizações Sindicais Internacionais e Atuação Supranacional | 113 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 135 |
| REFERÊNCIAS | 142 |
| ANEXO A - FIGURA ILUSTRATIVA DE SINDICATOS INTERNACIONAIS..... | 159 |

1 INTRODUÇÃO

Fazer ciência é traduzir numa linguagem rigorosa os dados do mundo; é elaborar uma linguagem mais rigorosa que a linguagem natural.

Luís Alberto Warat¹

A Teoria dos Sistemas, por ser altamente complexa, é concebida como uma possibilidade de observar a complexidade social em uma sociedade de risco. A noção de risco na modernidade reside no fato de que algumas comunicações podem resultar em danos futuros que não reconhecem fronteiras, como vem ocorrendo no subsistema Direito do Trabalho. As relações econômicas tem produzido reflexos nas relações sociais trabalhistas e isto dificilmente pode ser pensado enquanto fenômeno local e circunscrito a uma determinada área ou situação, visto que já assumiram caráter global.

Em uma sociedade mundial, paralelo ao sistema tradicional que tinha por eixo uma relação de trabalho que vinculava o empregado ao mesmo empregador por tempo indeterminado, as relações laborais expressam, cada vez mais, como características a priorização do sistema econômico sobre o trabalho, com a substituição crescente de mão de obra por tecnologia; a flexibilização ou a desregulamentação do Direito do Trabalho; a individualização das relações de trabalho em diversas dimensões, além de contratos internacionais de trabalho; a diversidade de regulamentações trabalhistas conjuntamente com a precariedade de previsões legais objetivas capazes de responder a certos entraves trabalhistas.

Um cenário de inovações em uma sociedade multicultural provoca tensões de ordem trabalhista, com confrontos crescentes entre o Sistema Econômico e o Sistema Jurídico. Com o passar do tempo, os instrumentos regulatórios do Sistema Político, através da organização Estado acabaram revelaram dificuldade em lidar com problemas inéditos, específicos e gerados pelas transformações da ordem econômica internacional e, nesse contexto, as Organizações Internacionais - como organizações complexas - começaram a ganhar maior legitimidade e responsabilidade para o controle social.

Em razão disso, se torna de fundamental importância estudar como vem sendo regulado o Direito do Trabalho na sociedade mundial, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) vem respondendo às complexidades das relações trabalhistas, e de que forma

¹ WARAT, Luis Alberto. *O direito e sua linguagem*. Colaboração Leonel Severo Rocha. Porto Alegre: Fabris, 1995. p. 24.

outras organizações - como a Organização Mundial do Comércio (OMC) - e as Organizações Sindicais podem auxiliar no processo de regulamentação e de proteção dos direitos trabalhistas, em uma sociedade mundial. Para isso, também necessário observar o porquê somente a regulamentação pela OIT não restou mais suficiente para lidar com a complexidade das relações trabalhistas.

Em suma, a dissertação proposta pretende responder: de que forma os direitos laborais estão sendo regulados em uma sociedade mundial, diante da não efetividade da OIT? Assim, o principal objetivo desta dissertação se concentra em analisar de que forma as relações laborais transnacionais estão sendo controlados e regulamentados na sociedade mundial. Para responder à questão proposta, a dissertação se estruturará em três capítulos.

O primeiro capítulo analisa a complexidade social dos direitos laborais na sociedade mundial, a partir de conceitos preconizados pela Teoria dos Sistemas. Em razão da busca constante do lucro pelas empresas multinacionais, estas se organizam no sentido de alcançar baixo custo da produção, influenciando diretamente sobre os direitos humanos do trabalhador. No decorrer do capítulo, será avaliado e de que forma o sistema político, por meio do Estado, está respondendo a tais reveses e por qual razão este passou a apresentar dificuldades na complexidade social. Nesse sentido, analisar-se-á a necessidade da atuação das Organizações e a fragmentação da produção normativa na sociedade mundial.

No segundo capítulo da dissertação se observará os aspectos relacionados à estrutura da Organização Internacional do Trabalho, sua produção de expectativas normativas, fiscalização e sua reprodução na sociedade mundial. Neste capítulo, pretende-se observar de que forma a OIT está e comunicando com o sistema político, em especial organizações de Estados, bem como observar se está havendo momento de interação e aceitação, a fim de verificar a efetividade da Organização Internacional do Trabalho e suas dificuldades, bem como sua resposta as problemas sociais.

No terceiro capítulo, aborda-se de que forma os Sistemas Sociais - Sistema Econômico e Sistema do Direito do Trabalho - podem se acoplar, no âmbito da OMC e das Organizações Sindicais. Neste capítulo primeiramente se analisará a possibilidade do Direito do Trabalho ser regulado, mediante uma inter-relação da OMC e da OIT, apreciando de que forma isso pode ocorrer e quais as complexidades que poderão gerar o acoplamento. Em continuidade, mensura-se uma solução para a regulamentação dos direitos laborais sociais, no campo das Organizações Sindicais. Nesse ponto, será conferido se há amparo no direito internacional para o surgimento de Organizações Sindicais internacionalmente, e de que maneira podem se relacionar com organizações de empresas multinacionais para, por fim, trazer exemplos

empíricos do surgimento de Organizações Sindicais Internacionais, referindo como as Organizações Sindicais em nível internacional estão atuando para regulamentar os direitos sociais laborais, em âmbito mundial. Assim, o intuito é demonstrar a existência de negociações coletivas, de manifestações e de greves, sob o ponto de vista internacional. Neste contexto, com o aporte da Teoria dos Sistemas, examina-se de que forma as Organizações Sindicais podem provocar o acoplamento do Sistema Jurídico e do Sistema Econômico para controlar a complexidade social nas relações trabalhistas.

O referencial teórico adotado se fundamenta na Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann, a partir da matriz pragmático-sistêmica, a qual compreende as perspectivas autopoieticas apresentadas contemporaneamente, e viabiliza, de acordo com os pressupostos de Leonel Severo Rocha, o mais sofisticado instrumental teórico para a superação dos obstáculos epistemológicos presentes nas reflexões sociojurídicas do século XXI. Outro autor que será bastante utilizado nesta dissertação é o autor Gunther Teubner que também estuda a teoria de sistemas e contribui com a ideia de regulações híbridas e fragmentação do sistema jurídico. A referida teoria abarca os conceitos essenciais para o desenvolvimento do trabalho, a saber, complexidade, sociedade mundial, a comunicação, sistemas funcionalmente diferenciados, crises e irritações, reprodução, acoplamento estrutural, negociação, regulações híbridas.

Diante dos conceitos supracitados, na sociedade mundial, a Teoria dos Sistemas Sociais, por ser altamente complexa, aparece como possibilidade de construção de realidade em um ambiente de alta complexidade em que a efetivação dos direitos trabalhistas constitui um importante direito fundamental que deve ser concebido como preocupação da sociedade global.

A metodologia de abordagem utilizada é o método sistêmico, pelo qual se pretende a análise da problemática proposta de forma enredada e comunicativa - ou seja, contextualizada, de forma inter-relacionada. Pelo fato de o método sistêmico permitir uma observação de segunda ordem, é possível ver a forma de descrição de diversos sistemas sociais, como por exemplo, o Sistema do Direito e o Sistema da Economia, a fim de identificar como estão operacionalizando para reduzir a complexidade das relações laborais na sociedade mundial.

O método de procedimento para a realização deste trabalho será teórico e descritivo. Como técnica de pesquisa, escolheu-se a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental, com análise de convenções da OIT e das Negociações Coletivas e o breve levantamento de dados. Ademais, serão coletados alguns dados quanto ao número de adesões de países à OIT, às

Organizações Sindicais, e outros dados referentes às manifestações estruturadas por estas.

O interesse da pesquisa se justifica pelo caráter social e econômico que o Direito do Trabalho representa mundialmente. As liberdades e as garantias para os seres humanos não são assuntos que interessam unicamente a cada Estado, mas, ao contrário, importam e obrigam toda a comunidade internacional, isso porque a internacionalização das relações políticas e econômicas e o desenvolvimento dos princípios de direito internacional público levaram à valorização do tema acerca dos direitos humanos dos trabalhadores entre as nações e entre grupos e indivíduos, na ordem internacional.

A pesquisa pretendida se mostra de relevância jurídica tendo em vista que tenciona analisar a regulamentação em nível internacional dos direitos trabalhistas de maneira diferenciada, constituindo uma observação de segunda ordem para o Direito. Verificar-se-á como as Organizações e o sistema jurídico podem operacionalizar-se frente à realidade dos direitos laborais que estão cada vez mais fragmentados na sociedade mundial, criando sentido jurídico a problemas que desafiam a dogmática tradicional e tendo como exemplo privilegiado as novas formas de regulamentação que não se encaixam na via tradicional da promulgação das leis.

Identificar-se-á quais são as organizações legítimas para controlar as relações trabalhistas e como estão se autorreproduzindo e operando, frente às novas irritações sociais trabalhistas que a globalização impõe ao sistema jurídico contemporâneo. A dissertação será realizada com a informação atuais de diversos sítios oficiais que traduzem a realidade das atividades das Organizações Internacionais Sindicais.

Importa salientar que a pesquisa ora trazida expressou grande crescimento durante dois anos, em razão de leituras, elaboração de artigos, apresentação em seminários e de debates em momentos oportunizados. Primeiramente, pensava-se que a solução para a complexidade dos direitos laborais poderia estar apenas no estudo da OIT. Após diversos avanços, detectou-se a necessidade de estudar aspectos do direito coletivo do trabalho em nível internacional, com a finalidade de trazer, no decorrer deste trabalho, uma resposta mais efetiva para a regulamentação dos direitos laborais mundialmente.

Esta dissertação de Mestrado se insere em um projeto de pesquisa maior que contribui com a produção de formas diferentes de observação do sistema do Direito. Vincula-se ao Projeto de Pesquisa “Teoria do Direito e Evolução Social”, coordenado pelo Prof. Dr. Leonel Severo Rocha, pertencente à Linha de Pesquisa em “Sociedade, Novos Direitos e Transnacionalização” do PPG em Direito da UNISINOS/RS. As pesquisas que resultaram na presente dissertação foram desenvolvidas durante o Curso de Mestrado e as atividades como

bolsista, fomentadas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES/PROSUP).

2 SOCIEDADE MUNDIAL, COMPLEXIDADE NO TEMPO DO DIREITO DO TRABALHO E PRODUÇÃO NORMATIVA PELAS ORGANIZAÇÕES DIANTE DA DIFICULDADE DE ORGANIZAÇÃO DO ESTADO

As atuais relações mundiais originam uma globalização econômica que repercute diretamente em outras áreas, gerando reflexos culturais e políticos e demandando a necessidade de uma resposta jurídica a seus contornos. Esse processo tem evoluído ininterruptamente nos últimos anos, provocado, por fim, um direito da sociedade contemporânea marcado pelo processo de globalização² - ou melhor, como nomeia Niklas Luhmann, *sociedade mundial*. Para Luhmann, “no existe absolutamente nenhuma dúvida de que em las circunstância actuales existe solamente um sistema social, a saber: la sociedade mundial”³.

A grande característica da sociedade mundial, em síntese, contempla a inexistência de fronteiras e a grande conexão tecnológica⁴ que possibilita maior intercâmbio entre os países⁵. O Fundo Monetário Internacional (FMI) descreveu a globalização como uma crescente interdependência econômica entre os países por todo o mundo, em razão do grande número de fluxos efetuados por empresas transnacionais⁶ de bens e de serviços, e da difusão generalizada

² A Globalização não é intrinsecamente boa ou ruim, ou seja, não abriga qualquer ponto de vista moral ou ético. Também em razão do seu da sua abrangência, seus reais efeitos, sejam eles bons ou ruins, são impossíveis de avaliar e julgar na sua totalidade. CASSELA, Paulo Borba. Globalização, direito e Estado: introdução. In: CASSELA, Paulo Borba (Coord.). *Mercosul: integração regional e globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000. p. 2.

³ LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 648.

⁴ SCHWARTZ, Germano. Globalização. In: BARRETO, Vicente de Paulo (Coord.). *O dicionário de filosofia política*. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2010. p. 238.

⁵ Embora o comércio internacional já venha sendo praticado desde a Idade Média, foi a partir do século XIX que surgiram as empresas transnacionais, também conhecidas por multinacionais. FRANCO FILHO, Geogenor de Sousa. As empresas transnacionais e as entidades Sindicais no Mercosul. *Revista LTr*, São Paulo, v. 60, n. 2, p. 169, fev. 1996.

⁶ Importa ressaltar que, em razão de não existir um consenso terminológico da organização no mundo globalizado, no presente trabalho, não se faz distinção entre empresas transnacionais, multinacionais, globais ou internacionais, visto que todas se apresentam como de ordem global. Todavia, para fins de conhecimento, alguns autores - como John M. Ivacevich - estabelecem uma interessante distinção entre multinacionais típicas e as empresas globais. Ademais, leciona que “as Multinacionais são típicas dos primeiros estágios da estratégia de internacionalização e têm operações em diversas nações, mas cada empresa é vista como uma unidade relativamente autônoma. Em cada país, a multinacional segue a linha da empresa matriz, sendo responsável, assim por adaptar os produtos da MNC à cultura local, mas o controle mais significativo permanece ou com os escritórios da sede ou com um expatriado de seu país de origem. Fazendo distinção, afirma que a empresa global é estruturada de forma a desaparecer as fronteiras nacionais, o que leva a práticas em que a organização contrata as melhores pessoas, sem se importar com sua origem nacional. Nesse sentido, postula que as empresas globais veem o mundo como uma fonte de captação de recursos humanos, como um mercado. Dessa forma, a empresa global operará em qualquer lugar que possa atingir suas metas da forma financeira mais vantajosa. INVANCEVICH, John M. *Humam resource management*. Chicago: Irwin, 1995. p. 110.

da tecnologia⁷.

Na realidade, o conceito de Globalização não é unívoco, até porque reflete uma realidade multifacetada⁸, contudo, num contexto mais geral, tem-se que ocorreu devido a uma série de fatores que compõem a realidade econômica, financeira, cultural e política no mundo, nas duas últimas décadas. Zygmunt Bauman aduz que “no fenômeno da globalização há mais coisas do que pode o olho apreender”⁹. Nesse sentido, com aporte na Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann, é possível promover uma observação de segunda ordem, a fim de buscar contextualizar a globalização, no sentido de sociedade mundial. Niklas Luhmann assevera que, desde um ponto de vista de um sistema, o mundo é uma unidade da diferença entre sistema e entorno - ou melhor, é o ponto cego de todo observador, e enquanto unidade, nunca pode ser observado¹⁰. Tal reflexão é viável graças ao conceito de sociedade como comunicação. Logo, preconiza que

[...] Partiremos da suposição básica de que os sistemas sociais só se constituem através da comunicação, por eles sempre suposta, de que múltiplos processos de seleção se determinam mutuamente por antecipação ou reação. É somente das necessidades de um acordo seletivo que se originam sistemas sociais assim, como, por outro lado, tais necessidades só são experimentadas nos sistemas sociais. As condições de possibilidade desta interdependência são resultado da evolução e modificam-se com ela [...]¹¹

A comunicação¹² é, assim, o “tema decisivo para caracterizar o sistema social como uma sociedade mundial e a conexão comunicativa universal entre os sistemas”¹³. Isso, pois - e apesar de qualquer fronteira - a comunicação mundial é um fato, e todos são conscientes de que formam parte de um mundo comum em que se dá uma simultaneidade de experiências¹⁴. Na globalização, a distribuição de fatos ocorridos e de notícias pode variar, em diferentes

⁷ CATTAUI, Maria Livanos. Oportunidades na economia global. In: HESSELBEIN, Frances (Coord.). *A comunidade do futuro*. São Paulo: Futura, 2001. p. 169.

⁸ FARIA, José Eduardo. *O direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 59.

⁹ BAUMAN, ZIGMUNT. *Globalização: as consequências humanas*. Tra. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999. p. 5.

¹⁰ LUHMANN, Niklas. *Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann*. Traducción de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 141.

¹¹ LUHMANN, Niklas. *Poder*. Trad. Martine Creusot de Rezende Martins. 2. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1992. p. 6.

¹² Cumpre destacar que, de acordo com Luhmann, “a comunicação só se reproduz quando se compreende a seletividade de uma mensagem, o que significa: quando se emprega para a seleção um sistema próprio. Ibid., p. 6.

¹³ ATZ, Ana Paula. *A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias*. 2011. p. 23. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, São Leopoldo, 2011.

¹⁴ LUHMANN, Niklas. *La teoria sociologica de Niklas Luhmann*. Trad. Alejandro Navas. Pamplona: Ediciones Universidade de Navarra, 1989. p. 339.

periódicos; a televisão permite observar simultaneamente ocorrências em lugares distantes. O correio eletrônico e outros meios tecnológicos de comunicação viabilizam a conversação em tempo real, possibilitando um “estar presente, mesmo estando do outro lado do mundo”¹⁵. Dessa forma, seria muito complexo e confuso afirmar que existem múltiplas sociedades regionais, quando, na realidade, estas se comunicam entre si e não possuem mais fronteiras de comunicação¹⁶. Conforme ensina Gunther Teubner, esta inexistência de fronteiras de comunicação “não são o produto de escolhas racionais, mas de processos de evolução”¹⁷.

Destarte, fundamentando-se nos pressupostos da Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann, não é mais apropriado falar em multiplicidade de sociedades divididas territorialmente. Isso porque se constituíram possibilidades universais de comunicação, em uma história mundial cada vez mais concatenada¹⁸ e, ao compreender a sociedade como um sistema de comunicações que ultrapassa limites territoriais e não tem lugar no espaço¹⁹, se torna difícil pensar em limites regionais²⁰. Dessa feita, a sociedade configura um sistema social que abarca internamente todas as comunicações e, nesse sentido, a conexão comunicativa universal entre os sistemas é o ponto decisivo para caracterizar o sistema social como uma sociedade mundial, visto que a evolução da sociedade mundial está totalmente relacionada com os processos comunicativos²¹.

Portanto, a Teoria dos Sistemas se diferencia da teoria tradicional ao sustentar que o social é composto de comunicações - e não de pessoas - uma vez que a sociedade, enquanto sistema, não tem os indivíduos, as relações entre os indivíduos ou os papéis como elementos próprios, mas sim as comunicações²². A questão é que, com a chegada da modernidade²³ -

¹⁵ MANSILLA, Darío Rodriguez; NAFARRATE, Javier Torres. *Introducción a la teoría de la sociedad de Niklas Luhmann*. Barcelona: Universidad Iberoamericana, 2008, p. 75.

¹⁶ *Ibid.*, p. 75.

¹⁷ TEUBNER, Gunther. *O Direito como sistema autopoietico*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993. p. 268.

¹⁸ LUHMANN, Niklas. *Sociologia do direito I*. Trad. de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 153.

¹⁹ André Jean Arnaud informa que a Globalização se identifica em um processo social, econômico, cultural e demográfico “que se instala no coração das nações e as transcende ao mesmo tempo, de tal forma que uma atenção limitada aos processos locais, às identidades locais, às unidades de análise locais, torna incompleta a compreensão do local”. ARNAUD, Andre-Jean. *O direito entre a modernidade e globalização: lições de filosofia do direito e do Estado*. Trad. Patrice Charles Guillaume. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 16.

²⁰ MANSILLA; NAFARRATE, op. cit., p. 75.

²¹ LUHMANN, Niklas. *A improbabilidade da comunicação*. Trad. Anabela Carvalho. 3. ed. Lisboa: Veja. 2001. p. 70-71.

²² Em consonância com Niklas Luhmann, diz-se que o indivíduo é visto na sociedade como seu meio, visto que indivíduo/pessoa é parte do sistema psíquico ligado à consciência, que produz pensamentos. NEVES, Clarissa Eckert Baeta. Niklas Luhmann e sua obra. In: NEVES, Clarissa Eckert Baeta; SAMIOS, Eva machado Barbosa. *Niklas Luhmann: a nova teoria dos sistemas*. Porto Alegre: Goethe-Institut, 1997. p. 17.

²³ Para Warat a transmodernidade se caracteriza pela existência de um deserto simbólico emocional e político irrecuperável e, em contrapartida, existem zonas de esperança que asseguram a formação de uma sociedade

sociedade contemporânea - as comunicações passaram a ser cada vez mais diversas e inesperadas, e aquela definição de mundo constituída por um conjunto de coisas visíveis e invisíveis perdeu toda a referência e passou a ser estabelecida na indeterminação do sentido²⁴, em que a dimensão temporal apresenta um futuro aberto e inseguro, com contingências de previsão e uma rede infinita de possíveis relações, já que toda humanidade se acha envolvida em uma só sociedade mundial²⁵. O autor Niklas Luhmann, nessa perspectiva, assume a ideia de que essa sociedade é altamente complexa, porque explicita possibilidades diferentes de manifestações e de comunicações²⁶.

A sociedade mundial “possui condições de controlar as indeterminações, ao mesmo tempo em que não cessa de produzi-las”²⁷, resultando um “paradoxo²⁸” na comunicação. Insta salientar que os paradoxos se criam quando as condições de possibilidade de uma operação são, ao mesmo tempo, as condições de sua impossibilidade²⁹. E tal diversidade de condições possíveis e impossíveis, na condição de múltiplos vetores, transforma a sociedade em um sistema mundial, em que os acontecimentos sociais fogem a uma existência causal unitária³⁰.

Nessa ordem de raciocínio, a pesquisa jurídica deve ser dirigida para uma “nova concepção da sociedade centrada na complexidade, baseada em postulados capazes de possibilitar não apenas os paradoxos existentes na sociedade, mas também a noção de risco”³¹, que se refere à possibilidade de danos futuros em razão de decisões particulares - isso porque os posicionamentos que se tomam no presente condicionam o que acontecerá no futuro; logo, quem toma uma decisão não pode proteger, com segurança, eventuais danos que

com condições de existência mais sustentáveis, que asseguram a globalização de uma melhor qualidade de vida. WARAT, Luiz Alberto. *Semiótica Ecológica y Derecho*. Buenos Aires. ALMED, 1997, p. 5.

²⁴ LUHMANN, Niklas. *Introdução à teoria dos sistemas*: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Trad. de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 115.

²⁵ Alberto Nogueira comenta que “todo o planeta e toda humanidade se acha envolvida em um só e mesmo jogo”. BATISTA JR, Paulo Nogueira. A ideologia da globalização. princípios. *Revista Teórica, Política de Informação*, São Paulo, n. 46, p. 7, ago./out. 1997.

²⁶ “De uma maneira mais simples, pode-se dizer que, na sociedade, pode acontecer tudo aquilo que pode acontecer. Tudo que se pode imaginar e observar pode acontecer”. ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre autopoiese, normativismo e pluralismo jurídico. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica*. n. 4. São Leopoldo: Unisinos, p.181, 2008. p. 167-182

²⁷ ROCHA, Leonel Severo. *Paradoxos da auto-observação: percursos da teoria jurídica contemporânea*. Ijuí: Unijuí, 2013. p. 336.

²⁸ Para Niklas Luhmann, o mundo está ligado ao conceito de paradoxo, já que se representa sempre como uma combinação de determinação e de indeterminação, de unidade e de diferença. LUHMANN, op. cit., p. 115.

²⁹ LUHMANN, Niklas. *Sociologia do direito I*. Trad. de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 123.

³⁰ ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe; HORN, Luiz Fernando del Rio. *Relações de consumo: globalização*. Caxias do Sul: Educs, 2010.p.108

³¹ ROCHA, Leonel Severo. *Paradoxos da auto-observação: percursos da teoria jurídica contemporânea*. Ijuí: Unijuí, 2013. p. 336.

podem ser consequentes de um comportamento³² - ponto em que se encontram a complexidade e a necessidade de controlar os riscos de decisões na sociedade mundial, em especial, neste trabalho, no que tange ao controle dos riscos futuros dos direitos laborais (que podem atingir em grande monta os trabalhadores). Nesse sentido, manifesta-se Raffaele Giorgi, “Nessa sociedade, a única possibilidade que temos para construir vínculos com o futuro é o risco”³³.

Com o fim de criar certos sentidos em uma sociedade mundial complexa, a Teoria dos Sistemas trabalha com a ideia de sistemas funcionalmente diferenciados. Nesse ponto de visão, pode-se dizer que o primeiro vetor da sociedade mundial é a “diferenciação acelerada da sociedade em vários sistemas sociais autônomos que ultrapassam limites territoriais”³⁴. Tais sistemas, segundo Niklas Luhmann, se originam da complexidade, e “cada aumento de complexidade de um sistema pode ser designado como diferenciação em geral, mediante a criação de um subsistema”³⁵.

No que diz respeito aos sistemas, a sociedade mundial se encontra caracterizada por uma primazia de diferenciação funcional³⁶, os quais se encontram funcionalmente distinguidos - o Sistema da Economia, o Sistema Político, o Sistema Jurídico, o Sistema da Educação - e, ao mesmo tempo, não se pode negar “los entrelazamientos em el ámbito mundial de todos sistemas funcionales”³⁷.

Os sistemas³⁸ e subsistemas são nomeados como autopoieticos, e assim chamados por serem operativamente fechados e cognitivamente abertos. Niklas Luhmann preleciona que, a partir desta Teoria, pode-se observar a sociedade moderna desde uma visão que operacionaliza o sentido por meio de conceitos, como os de fechamento operacional, de codificação/programação, de diferenciação funcional, de acoplamento estrutural e de

³² LUHMANN, Niklas. *Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann*. Traducción de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 141.

³³ DE GIORGI, Raffaele. O risco na sociedade contemporânea. *Revista de Direito Sanitário*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 42. mar./jun. 2008. Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rdisan/v9n1/03.pdf>>. Acesso em: 27 jan. 2015.

³⁴ ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe; HORN, Luiz Fernando del Rio. *Relações de consumo: globalização*. Caxias do Sul: Educs, 2010. p. 108.

³⁵ LUHMANN, Niklas. *Legitimação pelo procedimento*. Trad. de Maria da Conceição Corte –Real. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1980. p. 193.

³⁶ LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 648.

³⁷ Ibid. p. 649.

³⁸ Segundo Leonel, a ideia de utilizar a linguagem sistema foi por uma preferência, pois a sociedade criou, autoproduziu comunicações, o que poderia ser conceituado como linguagem ou modelos. ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre autopoiese, normativismo e pluralismo jurídico. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica*. n. 4. São Leopoldo: Unisinos, 2008. p. 137.

evolução³⁹.

A Teoria dos Sistemas Sociais “não acentua a racionalidade, o consenso, a identidade, mas sim a produção da diferença, avançando, nestes termos, qualquer noção de racionalidade tradicional”⁴⁰. Ademais, “Luhmann voltou para uma perspectiva epistemológica autopoietica (dos autores Varela e Maturana), acentuando a sistematicidade do Direito como autorreprodutor de suas condições de possibilidade de ser”⁴¹.

Geralmente se fala em diferenciação quando um sistema se distingue do próprio entorno ao traçar limites, passando a coexistir o sistema e o entorno (ambiente). Assim, observando a partir do sistema do direito, o ambiente é tudo que está na sociedade fora do sistema do direito⁴². E, dessa forma, a diferenciação entre sistema e entorno produz também a observação, por parte do sistema de uma diferença de seu entorno. A realidade é que todo sistema pode observar que existem outros em seu próprio entorno, mas pode observá-los somente segundo distinções particulares próprias⁴³.

Logo, a transição do modelo de sociedade simples para uma funcionalmente diferenciada⁴⁴ viabilizou um crescente aumento da complexidade social. Múltiplas possibilidades foram irradiadas, desencadeando a necessidade crescente de realização de escolhas, afinal, o que era simples se tornou complexo. Essa expansão de possibilidades igualmente caracterizou a sociedade como fragmentação de sentido, por meio da constante especialização de discursos sociais (subsistemas funcionais parciais)⁴⁵. Como já mencionado, a característica da sociedade como sistema social pode ser notada também como específica prestação redutiva da complexidade: a sociedade é o sistema social que institucionaliza as últimas reduções de complexidade e, com isso, cria as premissas para a operação dos demais sistemas sociais, a partir dos seus códigos.

Os sistemas, neste sentido, diferenciados funcionalmente, operam a partir de códigos - como por exemplo, no Sistema Jurídico, o código: Direito/não-Direito, o Sistema Econômico

³⁹ LUHMANN, op.cit., p. 209.

⁴⁰ ROCHA, Leonel Severo. *Paradoxos da auto-observação*: percursos da teoria jurídica contemporânea. Unijuí, 2013. p. 333.

⁴¹ Ibid., p. 333.

⁴² ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 79, jun. 2007.

⁴³ LUHMANN, Niklas. *Introdução à teoria dos sistemas*: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Trad. de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 57.

⁴⁴ “Existe uma diferenciação funcional quando os sistemas não são comparados como unidades semelhantes, mas se referem a funções específicas e estão ligados uns aos outros” formando a sociedade. LUHMANN, Niklas, *Legitimação pelo procedimento*. Trad. Maria da Conceição corte-real. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1980. p. 195.

⁴⁵ Nesse sentido, é possível deduzir que os “sistemas e o entorno podem considerar-se homogêneos, heterogêneos, amigos e inimigos, próximos ou afastados”. Ibid., p. 195.

Econômico/Não Econômico - os quais fornecem critérios de identificação para essa área do conhecimento. A realidade é que a diferenciação não está pronta, e tem sua origem em um contínuo construir-se mediante operações que exigem a autorreprodução do sistema, a partir de seus próprios elementos – tal evento é denominado como autopoiese.

O sistema jurídico - assim como os demais - é um sistema autopoietico, simultaneamente fechado e aberto, ou seja, “é um sistema que sincroniza a repetição e a diferença, tendo que equacionar no seu interior este paradoxo que os operadores de direito irão usar como critério para tomar decisões”⁴⁶, buscando sempre construir e estabilizar as expectativas construídas contra desapontamentos.

Com fundamentação na Teoria da Sociedade Luhmaniana, pode-se inferir que, por alguns anos, a sociedade persistiu frente as contingências simples que erigiam estruturas estabilizadas de expectativas construídas, mais ou menos imunes a desapontamentos. Todavia, com a evolução da Sociedade e, conseqüente, maior comunicação entre sistemas do mundo inteiro - conseqüentemente, as estruturas de expectativas passam a ser construídas de forma mais complexa e variável, a fim de que se permita ter expectativas não só sobre o comportamento, mas sobre as próprias expectativas dos outros - generalização congruente de expectativas⁴⁷.

Ocorre que, diante do excesso de possibilidades, tais expectativas começaram a sofrer numerosas frustrações no decorrer da evolução da sociedade, porque, em uma ordem econômica cada vez mais *multifacetada e policêntrica*⁴⁸, ou seja, complexa, (“por complexidade devemos entender que sempre existe mais possibilidade do que se pode pensar ou realizar”⁴⁹), o direito positivo enfrenta dificuldades crescentes na edição de normas vinculantes para distintos campos da vida socioeconômica. As regras do Direito Positivo - assim como a produção da lei pelo Estado que antes assegurava a operacionalidade e a funcionalidade do sistema jurídico - revelam-se agora ineficazes, tendo em vista que, pelas vias oficiais, não controla mais “o tempo”⁵⁰. Nesse sentido, “a globalização desempenha um importante papel na remontagem do tempo e na reprodução

⁴⁶ ROCHA, Leonel Severo. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. In: ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. *Introdução à teoria do sistema autopoietico do direito*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 37.

⁴⁷ Nessa ordem de ideias, a função do direito reside na sua eficiência seletiva, na seleção de expectativas comportamentais que possam ser generalizadas em todas as dimensões. Conforme Rocha, “O Direito é assim a estrutura de um sistema social que se baseia na generalização congruente de expectativas comportamentais normativas”. *Ibid.*, p. 37.

⁴⁸ FARIA, José Eduardo. *O direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 15.

⁴⁹ LUHMANN, Niklas. *Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann*. Trad. de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 43.

⁵⁰ Leonel Severo Rocha e Francisco Carlos Duarte concordam que “o tempo é a sucessão contínua de instantes nos quais se desenvolvem eventos e variações das coisas. Para a Teoria dos Sistemas é a observação da realidade a partir da diferença entre o passado e o futuro. ROCHA, Leonel Severo; DUARTE, Francisco Carlos. O direito e o tempo social. In: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (Coord.). *A construção sócio jurídica do tempo*. Curitiba: Juruá. 2012. p. 31.

de informações altamente dinâmicas, fazendo com que as tradicionais formas de construir o mundo não possam ser aplicadas sem ressalvas”⁵¹.

As decisões jurídicas não são mais possíveis de serem tomadas apenas a partir de acoplamentos realizados pela Constituição⁵², e isso se pode visualizar no Sistema do Direito do Trabalho, em que se aponta uma possível crise autopoietica⁵³, visto que o conceito de trabalho hoje está cada vez mais dissipado, ainda que exista vínculo empregatício no mundo de hoje do ponto de vista tradicional (relação contratual entre empregado e empregador), a tendência é a completa desinstitucionalização do trabalho e a frustração de expectativas normativas⁵⁴, em relação à maneira como surgiu o capitalismo⁵⁵.

Nesse panorama, em uma sociedade diferenciada e complexa, direitos sociais há tempos institucionalizados - como os trabalhistas - são crescentemente flexibilizados⁵⁶ ou desconstitucionalizados. Um dos fatores que resultaram no atual cenário trabalhista indubitavelmente foi a globalização da produção que, a partir dos códigos do sistema econômico, tem a instigante perspectiva de “frustrar expectativas normativas”⁵⁷ de direitos humanos sociais conquistados pelos trabalhadores⁵⁸.

2.1 Complexidade no Tempo de Internacionalização do Direito do Trabalho

Diante da evolução da sociedade - em especial, com a autorreprodução do sistema econômico e o constante aumento da complexidade - identifica-se o contínuo risco⁵⁹ de

⁵¹ ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 74, jun. 2007.

⁵² A constituição é a forma estruturada nas sociedades diferenciadas e pode ser considerada a característica principal da modernidade para operacionalização/observação das relações entre direito e Política. *Ibid.*, p. 15.

⁵³ Conforme Leonel, “no direito do Trabalho, talvez se encontre o domínio jurídico onde seja mais difícil a realização dos processos de controle social por meio da reinstitucionalização”. ROCHA, Leonel Severo; DUARTE, Francisco Carlos. O direito e o tempo social. In: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (Coord.). *A construção sociojurídica do tempo*. Curitiba: Juruá. 2012. p. 30.

⁵⁴ Para Luhmann, a função do direito é produzir expectativas normativas, e ocorre que elas têm um esquema binário: ou se cumprem ou se frustram. Ambas acontecem, e o Direito tem uma reação diferente para cada uma delas. LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 224.

⁵⁵ ROCHA; DUARTE, op. cit., p. 31.

⁵⁶ Alguns autores entendem que há de se distinguir flexibilização de desregulamentação, pois “por flexibilização entende-se a adaptação das regras trabalhistas à nova realidade das relações de trabalho”. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTr, 2000, p. 139.

⁵⁷ Termo utilizado pela Teoria dos Sistemas.

⁵⁸ CHOMSKY, Noam. Democracia e mercados na nova ordem mundial. In: GENTILI, Pablo (Org.). *Globalização excludente: desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial*. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 37.

⁵⁹ De acordo com Rocha, “A concepção de sociedade de risco torna ultrapassada toda a sociologia clássica voltada seja para a segurança social, seja a um conflito de classes determinado dialeticamente, como também torna utópica a teoria da ação comunicativa livre e sem amarras. O risco coloca a importância de uma nova racionalidade para

frustrações. Outrossim, se destacam os reveses nas relações sociais trabalhistas, uma vez que a economia parece possuir cada vez maior atuação entre os sistemas. É fato que, na globalização, caracteriza-se um processo de integração de relações econômicas que conduz ao surgimento de um mercado global, porque as consequências econômicas, políticas e sociais da economia repercutem diretamente sobre a concorrência disputada por diferentes países para atrair maiores vantagens; todavia isso acarreta grande transformação e riscos para o atual cenário trabalhista⁶⁰.

O Risco⁶¹ está presente nas consequências possíveis que a sociedade mundial pode reproduzir em longo prazo, diante de um cenário trabalhista em que se verifica a existência de novas relações de trabalho, bem como um grande poder de decisão econômica por empresas transnacionais⁶². Além de Niklas Luhmann, que trabalha com a Teoria do Risco, em meados da década de 1980, Ulrich Beck, apresentou o inovador conceito de Sociedade de Risco, enfatizando que as sociedades atuais estão sujeitas, em especial aos riscos de caráter tecnológico.

Para Ulrich Beck, a sociedade de risco significa que se vive na idade dos efeitos secundários, isto é, habita-se um mundo fora de controle, em que nada é certo além da incerteza⁶³. Por conseguinte, pode-se afiançar, com consequente emersão de uma sociedade de riscos, que a ampliação dos espaços jurídicos com o fenômeno da globalização não se encontra mais reduzida em termos geográficos, mas sim, em âmbitos transnacionais⁶⁴, supraestatais e globais. Ganham destaque, nesse cenário, as relações econômicas e sociais trabalhistas - que passaram a ter cada vez maior importância no contexto internacional, em que realidades políticas e jurídicas são bastante diversas entre os Estados.

Por conseguinte, os avanços tecnológicos e o acelerado processo de mundialização da economia contemporânea impulsionam mudanças organizacionais e tecnológicas profundas

tomada das decisões nas sociedades complexas, redefinindo a filosofia analítica, hermenêutica e a pragmática jurídica, numa teoria da sociedade mais realista, pragmático-sistêmica, que redefina a comunicação jurídica". ROCHA, Leonel Severo. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. *Ars Iudicandi*. Boletim da Faculdade de Direito (Separata), Coimbra, v. 1, p. 1065, 2008.

⁶⁰ MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindical no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 107, abr./jun. 2012.

⁶¹ Segundo Giorgi, o "Risco é um tipo de realidade da ameaça ou um tipo de ameaça da realidade conservada silenciosamente. Se não existisse essa ameaça, a ordem continuaria a subsistir". [...] O risco existe e deve ser evitado, minimizado, tratado por meio de medidas de segurança. DE GIORGI, Raffaele. O risco na sociedade contemporânea. *Revista de Direito Sanitário*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 41, mar./jun. 2008. Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rdisan/v9n1/03.pdf>>. Acesso em: 27 jan. 2015.

⁶² MATTIOLI, op. cit., p. 107.

⁶³ BECK, Ulrich; GIDDENS, Anthony; LASH, Scott. *Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna*. Oeiras: Celta, 2000. p. 166.

⁶⁴ Rocha comenta que "a transnacionalização é a união de dois polos espaciais inconciliáveis na lógica tradicional: o local e o universal". ROCHA, Leonel Severo. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. *Ars Iudicandi*. Boletim da Faculdade de Direito (Separata), Coimbra, v. 1, p. 1062, 2008.

em todos os países industrializados, tornando o mundo do trabalho cada vez mais globalmente integrado⁶⁵. Ademais, Enrique Ricardo Lawandowski salienta que se trata

De uma nova etapa na evolução do capitalismo, tornada possível sobretudo pelo extraordinário avanço tecnológico registrado nos campos da comunicação e da informática. Essa fase caracteriza-se basicamente pela descentralização da produção, que se distribui por diversos países e regiões, ao sabor das conveniências e interesses das empresas multinacionais. Cuida-se, na verdade, de uma nova divisão internacional do trabalho, em que os insumos e mão de obra, notadamente especializada, circulam com desenvoltura entre os diferentes centros de produção, graças a crescente integração dos mercados⁶⁶.

As relações econômicas e tecnológicas ligam todas as partes do planeta⁶⁷ terrestre e, por isso, as possibilidades de comparação em escala mundial integram o cálculo econômico e as interdependências daí decorrentes transmitem perturbações⁶⁸ e crises⁶⁹ que oportunizam a evolução social - razão pela qual ocupam lugar privilegiado de importância social⁷⁰.

Cumprе ressaltar que as realidades diversas e as crises originadas por tais diversidades evitam o “estancamento del mundo contemporâneo”⁷¹, oportunizando a evolução social autopoietica. As crises do subsistema do direito do trabalho se justificam por diversos motivos. Em um contexto social macroeconômico, como o mercado concorrencial, a instabilidade financeira, a saturação dos mercados nacionais, a mudança no comportamento dos mercados consumidores, o aumento de competitividade internacional, as empresas se mobilizaram para se modificar e criar estratégias de organização do trabalho e da produção⁷².

Noam Chomsky exemplifica, ao descrever que General Motors e Volkswagem se

⁶⁵ COTANDA, Fernando Coutinho. Trabalho, sociedade e sociologia. In: HORN, Carlos Henrique. *Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011. p. 54.

⁶⁶ LEWANDOWSKI, Enrique Ricardo. *Globalização, regionalização e soberania*. São Paulo: Ed. Juarez de Oliveira, 2004. p. 51.

⁶⁷ Anthony Giddens, ao definir a globalização, expressa que “a intensificação das relações sociais planetárias, aproximando a tal ponto lugares afastados, que os eventos locais serão influenciados por ocorrências que estejam ocorrendo a milhares de quilômetros, e vice-versa”. GIDNES, Anthony. *Les consequences de la modernité*. Trad. Olivier Mayer. Paris: L’Harmattan, 1994. p. 70.

⁶⁸ LUHMANN, Niklas. *Sociologia do direito I*. Trad. de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983. p. 153.

⁶⁹ A passagem por crises cíclicas é muito própria da produção capitalista. Na contemporaneidade, o processo de crises é permanente, temos crises sucessivas. Na verdade, trata-se de uma crise global, em razão de fenômenos globais, manifestações particulares em diversos países, em diversos momentos estando sempre a produzir um novo estágio de crise. Desta forma, pode-se dizer que a crise é estrutural. Assim, quando se buscam soluções não estruturadas, o resultado é a origem de mais crise. SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. 10. ed. Rio de Janeiro: Record, 2003. p. 35-36.

⁷⁰ VENTURA, Deisy. *Las Asimetrías entre el Mercosur y la Unión Europea: los desafíos de una asociación inter-regional*. Uruguay: Konrad, 2005. p. 39.

⁷¹ *Ibid.*, p. 39.

⁷² COTANDA, Fernando Coutinho. Trabalho, sociedade e sociologia. In: HORN, Carlos Henrique. *Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011. p. 47.

organizaram no sentido de deslocar a produção para um terceiro mundo restaurado ao leste, a fim de localizar trabalhadores a custos menores, enquanto beneficiavam-se de altas tarifas protecionistas e demais amenidades que os “mercados livres realmente existentes”⁷³. Assim, as empresas, através da adoção de inovações tecnológicas⁷⁴ e organizacionais, buscaram formas mais flexíveis e integradas de produção e de gestão do trabalho, diminuindo hierarquias e contingentes de trabalhadores e, muitas vezes, contratando apenas para sua atividade-fim e terceirizando a atividade de meio. Finalmente, atividades fora do seu foco foram externalizadas, incluindo a atividade do trabalho formal em uma ponta e o informal em outra, com contratações de temporários.

Verifica-se assim que, na mentalidade de um mundo capitalista, passa-se à busca pela satisfação instantânea, em que o capital financeiro especulativo flutua entre as nações sem ser identificado, pretendendo influir e coordenar todas elas, a partir das leis do mercado. A reprodução e a obtenção de maiores lucros é regra, e a desorganização do trabalho com a crença na flexibilidade é a meta⁷⁵, situação esta que gera crise ao sistema jurídico do trabalho. Isso se dá em razão de os contratos tornarem-se mais flexíveis quanto ao vínculo, à remuneração e à jornada de trabalho. Logo, a força de trabalho, diante de inovações tecnológicas, enfraquece no processo de produção e a base da existência material do trabalhador também perde força. Nas palavras de Beck,

[...] Pleno emprego significa trabalho normal, no qual a pessoa aprende uma profissão e então talvez, com poucas mudanças, exerce-a para o resto da vida, uma ocupação que lhe dá a base da existência material. Hoje, pelo contrário, estamos às voltas com desenvolvimentos que, com a tecnologia da informática, revolucionam essa forma de trabalho. Uma das consequências é a flexibilização do trabalho, que o fragmenta em suas dimensões espacial, temporal e contratual de modo que surgem cada vez mais pseudo-autônomos, atividades temporalmente limitadas, empregos sem contrato, trabalho na zona cinzenta da economia informal- coisa que, aliás, ocorre em todos os níveis de qualificação possíveis, não só nos inferiores, de como que as formas de ocupação questionam o princípio central sobre o qual a atividade profissional se apoiava até agora, especificamente a relativa segurança e possibilidade de cálculo a longo

⁷³ CHOMSKY, Noam. Democracia e mercados na nova ordem Mundial. In: GENTILI, Pablo (Org.). *Globalização excludente: desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial*. 5. ed. Petrópolis, Vozes, 2008. p. 36.

⁷⁴ “Importante salientar que, a revolução tecnológica pouco modificou o tempo do exercício do trabalho, visto que o homem continuou prisioneiro do seu trabalho, a agenda do trabalho apenas passou a refletir um novo modelo de acumulação, com maior chance de lucro, todavia ainda que o trabalho tenha se tornado mais produtivo em um mundo eficiente o trabalho não diminui, trabalhando-se na realidade muito mais tanto em intensidade como em jornada”. TEIXEIRA JÚNIOR, José Guido. Tempo de trabalhar, tempo de flexibilizar, tempo de terceirizar e o panorama do trabalho no setor sucroalcooleiro. In: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (Coord.). *A construção sociojurídica do tempo*. Curitiba: Juruá. 2012. p. 188.

⁷⁵ BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Trad. Plínio Dentzein. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. p. 169 e 185.

prazo⁷⁶.

Destarte, a proposta seria *alienar* ao extremo a mão de obra operária e extrair dela o máximo de resultados sem a devida obrigação de contraprestação oriunda de um contrato formal e sem a garantia de permanência⁷⁷ - em especial, naquelas atividades em que os trabalhadores não possuem qualificação diferenciada e são facilmente substituídos por outros, “conforme a conveniência da empresa, sem qualquer interferência na cadeia produtiva ou na qualidade do serviço prestado”⁷⁸.

A realidade é que o risco econômico (na sociedade mundial) passou a dominar também o centro da sociedade produtiva. Acerca disso, Dario Rodriguez Mansilla observa que a estabilidade no emprego oferecida pelas empresas e demandada pelos trabalhadores, até épocas recentes, tem cedido espaço para uma nova situação imposta pelo sistema econômico em que, diante da situação de concorrência, de abertura de fronteiras⁷⁹ - e, conseqüentemente, de riscos econômicos - não é mais possível oferecer empregos por toda a vida.

[...] La estabilidad en el empleo, ofrecida por las empresas y demandada. Por los trabajadores *hata épocas recientes, há cedido el passo a uma nueva situación. Muchas empresas importantes se iniciaron ofreciendo condiciones de gran estabilidad laboral. Incluso em algunos casos entregavan casas a sus obreiros, lo que pone em evidencia la intención de mantenerlos por toda su vida laboral em la empresa. Em las difíciles condiciones de competencia que se han impuesto em la economía como consecuencia de la apertura de la s frontera, las empresas no pueden afrezer miembros, dado que dependen fuertemente de las fluctuaciones del mercado internacional*⁸⁰.

Outra questão que cabe ser destacada, é a mencionada por Rodrigo Coimbra, para o autor, após as grandes mudanças pelas quais o mundo do trabalho passou, “a produção industrial encolheu, enquanto o setor de serviços ganhou maior importância”⁸¹. Com o pensamento

⁷⁶ BECK, Ulrich. *Liberdade ou capitalismo*: Ulrich Beck conversa com Johannes Willms. Trad. Luiz Antonio Oliveira de Araújo. São Paulo: Editora UNESP, 2003. p. 161.

⁷⁷ SINGER, Paul. *Uma utopia militante*: repensando o socialismo. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 169.

⁷⁸ “Como não possuem um vínculo formal, ao serem dispensados, não tem qualquer proteção ou benefício que o permita sobreviver até o encontro de um novo emprego ou trabalho”. TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia F. T. Trabalho e desenvolvimento – cadeias produtivas transnacionais- relação de trabalho e o papel do sindicato. *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 75, n. 4, p. 424, abr. 2011.

⁷⁹ Supiot diz que a abertura das fronteiras, em razão de provocar relações econômicas, políticas e técnica, abala os âmbitos nacionais da vida em sociedade. Isso porque as solidariedades nacionais são questionadas, por um lado, pela globalização e, por outro, pela realocização. Assim, “a Globalização e realocização são duas faces inseparáveis de estratégias econômicas mundiais que se fundamentam na valorização de vantagens competitivas locais”. SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus*: ensaio sobre a função antropológica do direito. Trad. Maria Eramantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007. p. 192.

⁸⁰ MANSILLA, Dario Rodriguez. *Gestión organizacional*: elementos para su estudio. 5. ed. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. 2014. p. 286.

⁸¹ COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, Francisco Rossal de. *Direito do Trabalho: evolução no modelo normativo e*

alinhado, José Eduardo Faria ensina que, na perspectiva de globalização de *sociedade informacional*, uma das características mais importantes do paradigma da inovação tecnológica industrial é o aumento contínuo da participação no valor agregado na formação de renda do conhecimento técnico - quais sejam: pesquisa científica, planejamento, engenharia, assessoria jurídica - ou seja, o papel privilegiado exercido pela informação especializada cuja força de trabalho perde gradativamente sua posição no processo produtivo⁸², em que, em vez de utilizar a denominação *empregados e empregadores*, adota-se a força da expressão *mercadorias e serviços*.

É nessa esteira em que o trabalho intelectual direcional se fortalece e, conseqüentemente, as empresas passam a empregar estruturas cada vez mais descentralizadas, contratando trabalho qualificado sob a forma de terceirização, de setores de montagem com cadeias fornecedoras diversas⁸³ e sistemas de cadeias integradas de competição, com esquemas competitivos em que as organizações dos países industrializados se integram nos grandes meios de produção e/ou de distribuição dos países desenvolvidos⁸⁴.

José Eduardo Faria afirma que “essa tríplice relação de parceria modifica radicalmente a estrutura de custos e relativiza significativamente o peso da energia do trabalho não qualificado e das matérias primas na composição do preço dos produtos finais”⁸⁵. Uma das características - ou melhor, das conseqüências significativas derivadas da globalização - é o fato de as transnacionais, em razão da sua própria independência, apresentarem estruturas produtivas e organizativas mais benéficas para facilitar o intercâmbio de bens e de serviços de certa região⁸⁶.

Alguns fatores tais quais: matéria-prima, infraestrutura, mão de obra, clientes, consumidores deixam de ser atrativos locais e passam a despertar interesse global, queiram ou

tendências atuais na Europa. *Revista Ltr*, São Paulo, ano 73, t. 2, n. 08, p. 961, 2009.

⁸² FARIA, José Eduardo. *O direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 78.

⁸³ “[...] o processo pode se desenrolar de duas formas. A primeira, “cadeia produtor”, quando algumas fases de produção ocorrem em Estados que beneficiam o preço do produto, reservando à empresa principal a capacidade de centralizar as etapas anteriores para a formação do produto (por exemplo: fábricas de automóveis). A segunda, como “cadeia de comprador”, quando a empresa líder adquire o produto já finalizado por um preço menor e revende por preço muito maior. A questão é que quaisquer das duas formas têm o claro poder de aviltar o trabalho humano, instalando a desigualdade à custa da exploração e da precarização laboral, gerando impactos negativos para a subsistência dos trabalhadores pelo escape a padrões mínimos de proteção e de segurança de mão de obra”. POGORELSKY, Fernanda Giardini. *Os valores laborais como valores universáveis: a urgência de um novo modelo de desenvolvimento econômico*. 2009. p. 39. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2009.

⁸⁴ FARIA, José Eduardo. *O direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 79.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 116.

⁸⁶ MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindical no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 78, n. 2, p. 108, abr./jun. 2012.

não os Estados Nações⁸⁷. Nessa trilha, empregadores com ampla variedade de produtos e com enorme gama de serviços com expansão tecnológica passaram a organizar sua produção em escala planetária⁸⁸, fragmentando a atividade geograficamente com o objetivo de aproveitar as vantagens comparativas de cada mercado local, regional ou nacional, relacionando ao preço, ao fornecimento de insumos, à infraestrutura urbana, ao clima e, principalmente, à qualidade e ao valor do trabalho⁸⁹.

De fato, as grandes empresas - chamadas transnacionais⁹⁰ - caracterizam-se por utilizar mão de obra no mundo inteiro e envolvem a distribuição de postos de trabalho entre diferentes países e crescente política de flexibilização, refletindo no custo do produto⁹¹. Outro aspecto de grande relevância que incentivou as empresas a deslocar trabalhos industriais para países diferentes não é somente a busca de mão de obra barata, mas sim a obtenção de vantagens na

⁸⁷ “A globalização econômica, assim como o maior contato tecnológico, permite às empresas escolherem com grande facilidade os países que pretendem produzir. Exemplo: o custo de mão de obra para uma empresa pouco automatizada, o preço de energia elétrica para um produtor de alumínio ou o centro de matéria-prima podem ser fatores determinantes para que uma empresa transfira-se, migre, para outro Estado. E isto é extremamente facilitado pela redução de barreiras. PERES, Antônio Galvão. A mundialização do direito. In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTR, 2010. p. 53.

⁸⁸ Conforme expõe Robert C. Feenstra, as empresas americanas revelam alguns exemplos dessa estratégia. Dois exemplos podem ser dados a partir de grandes empresas: uma fabricante de brinquedo (Mattel) e outra, fabricante de artigos esportivos (Nike). A primeira produz bonecas com matéria-prima (plástico e cabelo) obtida em Taiwan e no Japão. A fabricação é feita em locais de baixo custo, como Indonésia, Malásia e China. O brinquedo, assim, deixa a cidade de Hong Kong para o mercado americano custando dois dólares, dois quais, cerca de trinta e cinco centavos pagam a mão de obra e setenta e cinco centavos à matéria-prima e o restante diz respeito a outros custos, como transporte e lucros obtidos por aqueles que participaram do processo de produção. Nos Estados Unidos, a boneca é vendida por cerca de dez dólares. O caso da indústria de artigos esportivos também ilustra esse sistema. Certa de setenta e cinco mil trabalhadores asiáticos trabalham na produção de vestuário e de calçados para a empresa, sendo poucas centenas efetivamente empregados. Nos Estados Unidos, a empresa possui apenas cerca de dois mil e quinhentos empregados. Suas vendas mundiais representaram lucros de trezentos e sessenta milhões de dólares, em 1993. PERES, Antonio Galvão. O dragão chinês: dumping social e relações de trabalho na China. In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTR, 2010. p. 75.

⁸⁹ Lena Ayoub revela que “muitas das conhecidas empresas multinacionais, no intuito de aumentar interesse econômico, estão ou estiveram envolvidas na prática de Sweatshop (que liberalmente significa a loja do suor). As características desta prática são definidas como jornada de trabalho de dez horas, horas extraordinárias forçadas sem remuneração, trabalho desenvolvido em condições inseguras e desumanas com exposição a produtos químicos, alojamentos trancados”. AYOUN, Lena. Nike just does it- and why the United States shouldn't: the United States' International Obligation to hold MNCs accountable for their labor rights violations abroad. Lexis Nexis Academic apud PERES, Antonio Galvão. O dragão chinês: dumping social e relações de trabalho na China. In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTR, 2010. p. 76.

⁹⁰ “Embora o comércio internacional já venha sendo praticado desde a Idade Média, foi a partir do século XIX que surgiram as empresas transnacionais”, que “situam-se na área do Direito Econômico Internacional, que é o ramo do Direito Internacional, a regulamentar o ingresso e a instalação de fatores de produção vindos do estrangeiro como as transações internacionais”. FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. As empresas transnacionais e as entidades sindicais no Mercosul. *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 60, n. 2, p. 169, fev. 1996.

⁹¹ MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindical no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 111. abr./jun. 2012.

guerra de classes.

Ilustrativamente, assim declarou um executivo da corporação Gillete: “preocupa-nos ter apenas um lugar onde se fabrica um produto”, principalmente por “problemas trabalhistas”. Nesse sentido, relatou que “se os trabalhadores de Boston fizeram greve, a Gillete poderá abastecer seus mercados a partir de sua planta em Berlim”, furtando, dessa forma, a greve”⁹². Com os referidos exemplos, vê-se que as empresas, além da internacionalização, vislumbram a deslocalização⁹³, convertendo, como preconiza Immanuel Wallerstein, a ordem econômica internacional - no que se chama de “economia-mundo”⁹⁴.

Evidentemente, isso acarreta a irritação da expectativa normativa sobre o emprego e as políticas sociais, com trabalhadores de países de receptores explorados para que as empresas passem a exercer suas atividades em localidades mais vantajosas, em especial, aquelas que forneçam custos laborais mais baixos⁹⁵ - ocasionando alta complexidade (hipercomplexidade⁹⁶) à sociedade mundial.

Há estudos que concluem que a migração de bancos de trabalhos de empresas de uma nação para outra, em especial, de países desenvolvidos para subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, pode beneficiar muito mais os interesses econômicos da empresa responsável, do que do receptor, colocando-se acima dos Estados e acarretando consequências perturbadoras, visto que, no anseio de atrair investidores e empresas para seus mercados, os países em desenvolvimento aceitam reduzir direitos dos trabalhadores nacionais, instigando um *dumping* social que se configura quando os bens “são vendidos abaixo dos limites normais de comercialização, envolvendo custo de produção⁹⁷, despesas de administração, despesas de

⁹² CHOMSKY, Noam. Democracia e mercados na nova ordem mundial. In: GENTILI, Pablo (Org.). *Globalização excludente: desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial*. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 29.

⁹³ RAMOS, Rui Manoel Moura. O contrato individual de trabalho em direito internacional privado. In: RAMOS, Rui Manoel Moura. *Estudos de direito internacional privado e direito civil internacional*. Coimbra: Coimbra, 2002. p. 128-129.

⁹⁴ WALLERSTEIN, Immanuel. *Capitalismo histórico: civilização capitalista*. Trad. Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001. p. 52.

⁹⁵ Neste aspecto em que os empregos ficam expostos diante da concorrência internacional, verifica-se a possibilidade de terceirização, no exterior, de parte dos processos produtivos. MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindical no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 108, abr./jun. 2012.

⁹⁶ “A hipercomplexidade está vinculada fortemente com o conceito de globalização”. ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 75, jun. 2007.

⁹⁷ Em certo sentido, a China sintetiza um exemplo. Sua política econômica agressiva, pautada na produção em massa de baixo custo, arrasa os modelos das outras nações, que com ela não conseguem competir no mercado global. Os baixos custos fazem as empresas multinacionais terem interesse econômico, tirando, assim, vantagem dessa situação, organizando o trabalho, livre dos sindicatos ou intervenção estatal. AYOUN, Lena. Nike just does it- and why the United States shouldn't: the United States' International Obligation to hold MNCs accountable for their labor rights violations abroad. Lexis Nexis Academic apud PERES, Antônio Galvão. O dragão Chinês: dumping social e relações de trabalho na china. In: ROBORTELLA, Luiz Carlos

comercialização e razoável margem de lucros”⁹⁸. Segundo Luiz Carlos Amorim Robortella,

[...] o dumping social, pode ser uma ameaça ao estado nacional, manifestando-se das seguintes formas: a) traslado de empresas de um estado para outro, à procura de menores custos do trabalho ou de vantagens tributárias; b) estratégia deliberada de salários baixos para atrair empresas de outros estados; c) desvalorização cambial⁹⁹.

Ao tratar sobre o *Dumping Social*, Mozart Victor Russomano esclarece que a baixa de preços para a ocorrência de competitividade no mercado internacional exige corte de custos, sendo de mais fácil execução os custos sociais¹⁰⁰. Diante disso, a busca pelo crescimento econômico poderá lançar países, como o próprio Brasil, numa “perversa competição internacional”, em que o sucesso econômico é alcançado ao custo de supressão de direitos sociais¹⁰¹. E, de fato, ao recorrer aos dados empíricos de desenvolvimento econômico e social do país, com a finalidade de analisar como se revela a realidade brasileira, nota-se que, enquanto o Brasil está estimado como a sétima maior economia do mundo¹⁰², encontra-se em 79º lugar entre os 187 países no *ranking* do Índice de Desenvolvimento Humano das Nações Unidas (IDH)¹⁰³. Tais informações revelam altos índices de exclusão social¹⁰⁴, em especial, no que se refere ao subsistema do Direito do Trabalho.

Alain Supiot cita que umas das complexidades que se percebe na sociedade mundial é que o Estado se encontra em uma situação perigosa, visto que, no plano internacional, a globalização conduz a um direito internacional da concorrência, provocando aumento das estruturas do sistema econômico, o qual “é impotente para fundamentar uma ordem jurídica, pois só conhece a

Amorim. *O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTR, 2010. p. 76.

⁹⁸ ARNAUD, Andre-Jean; JUNQUEIRA, Eliane Botelho. *Dicionário da globalização*. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2006. p. 184.

⁹⁹ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. Relações de trabalho na integração regional. In: SANTOS, Waldemar Alves do. *Direito do trabalho na integração regional*. São Paulo: Observador Legal, 2002. p. 131.

¹⁰⁰ “[...] a redução dos direitos sociais é um atalho que sangra a carne viva e alma do trabalhador, mas na concepção neoliberal, isso faz parte do jogo impiedoso do mercado econômico”. RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito do trabalho e globalização econômica*. In: RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito do trabalho e direito processual do trabalho: novos rumos*. Curitiba: Juruá, 2002. p. 32.

¹⁰¹ VIEIRA, Oscar Vilhena. Globalização e Constituição republicana. In: PIOVESAN, Flavia (Coord.). *Direitos humanos, globalização econômica e integração regional: desafios do direito constitucional internacional*. São Paulo: Max Limonad, 2002. p. 468.

¹⁰² No último levantamento ocorrido em 2012 pelo Banco Mundial, com um Produto Interno Bruto (PIB) de R\$ 4 trilhões (US\$ 2,223 trilhões), em 2012, o Brasil encontrou-se no ranking como a 7ª. economia do mundo. GRUPO BANCO MUNDIAL. *Brasil: aspectos gerais*. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <<http://www.worldbank.org/pt/country/brazil/overview#1>>. Acesso em: 17 dez. 2014.

¹⁰³ PROGRAMA DE NAÇÕES UNIDAS PARA DESENVOLVIMENTO (PNUD Brasil). *Brasil sobe uma posição no ranking do IDH e fica em 79º entre 187 países*. Brasília, DF, 24 jul. 2014. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/noticia.aspx?id=3909>>. Acesso em: 17 dez. 2015.

¹⁰⁴ “as assimetrias globais revelam que a renda dos 1% mais ricos supera a renda dos 57% mais pobres na esfera mundial” PIOVESAN, Flavia. *Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos*. *Revista Internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, v. 1, p. 3, 2004.

circulação dos produtos e ignora o destino dos homens e da natureza, sem os quais não é possível nenhuma produção”, desencadeando problemas sociais que pesam sobre o Estado, quando este já expressa capacidade de ação reduzida¹⁰⁵. Nesse sentido, ensina Cícero Krupp da Luz

A insuficiência da efetividade do Direito está refletida na impossibilidade de o Estado conseguir acompanhar todas as novas esferas sociais de maneira presente, fazendo com que a sociedade civil deva participar a partir de esferas políticas, pressionando e remontando o modelo de administração que contemple novos acoplamentos com outros sistemas da sociedade[...].¹⁰⁶

Não restam dúvidas de que, diante do atual “tempo social”¹⁰⁷ em que se encontra a ampliação de tensões trabalhistas ocasionadas por “processos de globalização [...] irreversíveis”¹⁰⁸, os instrumentos regulatórios do Estado acabaram apresentando dificuldades de reproduzirem e, conseqüentemente, evidenciando uma desorganização. Dessa forma, observa-se que a globalização transformou as atividades laborais para além das fronteiras nacionais e, ao mesmo tempo, enfraqueceu a legitimidade política e os efeitos práticos da legislação nacional¹⁰⁹.

Já Immanuel Wallerstein deslinda que a soberania do Estado sempre foi um mito ideológico¹¹⁰, traduzindo-se como incapaz de lidar com problemas inéditos gerados pelas transformações da ordem econômica internacional - que, por sua complexidade e especificidade, passaram a escapar dos padrões gerais das políticas macroeconômicas e também a exigir decisões em dimensões temporais, sociais levando as normas de direito econômico e trabalhista¹¹¹ a serem

¹⁰⁵ SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus*: ensaio sobre a função antropológica do direito. Trad. Maria Eramntina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007. p. 192.

¹⁰⁶ ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 79, jun. 2007.

¹⁰⁷ ROCHA, Leonel Severo. O direito e o tempo social. In: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (Coord.). *A construção sociojurídica do tempo*. Curitiba: Juruá. 2012. p. 15.

¹⁰⁸ COIMBRA, Rodrigo. A baixa efetividade dos direitos e deveres trabalhistas estabelecidos pelas comunidades e organizações internacionais. In: STRECK, Lenio; ROCHA, Leonel; ENGELMANN, Wilson. *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica*: anuário do programa de pós-graduação em direito da Unisinos. Porto Alegre. Livraria do Advogado: 2013. p. 219.

¹⁰⁹ MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindical no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 121. abr./jun. 2012.

¹¹⁰ Para Wallerstein, o Estado moderno nunca foi uma entidade política autônoma. Os Estados se desenvolveram e foram formados como partes de um sistema interestatal, ao qual correspondia um conjunto de regras dentro dos quais os Estados tinham de operar e um conjunto de legitimações sem as quais eles não poderiam sobreviver. WALLERSTEIN, Immanuel. *Capitalismo histórico*: civilização capitalista. Trad. Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001. p. 49.

¹¹¹ No momento em que a realidade social trabalhista se encontra em uma condição cada vez mais diversificada, fragmentada, em dimensão espacial, temporal e contratual, não se torna mais possível “a correspondência entre uma proposição sintaticamente correta e a realidade do mundo”. ATZ, Ana Paula. *A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias*. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, São Leopoldo, 2011.

continuamente reformuladas e reinterpretadas, caso a caso¹¹². Portanto, o fenômeno multifacetado da globalização - que, de forma complexa, interliga dimensões, econômicas, políticas, culturais e jurídicas de modo complexo, a partir de uma nova ordem econômica mundial - “traz como consequência a necessidade de reestruturação do global e do direito do trabalho na sociedade hipercomplexa”¹¹³, tendo em vista “que os problemas que o direito enfrenta escapam também da dimensão territorial para assumir uma preocupação mundial e transgeracional”¹¹⁴.

De fato, a sociedade está mudando numa velocidade muito grande, forçando que o jurista tenha consciência de que cada indivíduo é sujeito da construção do tempo histórico¹¹⁵. Logo, cabe que a comunicação do subsistema denominado como Direito do Trabalho acompanhe a velocidade da globalização e dos demais sistemas, a fim de que tenha a capacidade de decidir, “a partir de teorias que levem em conta a complexidade, levando em consideração os paradoxos e riscos que começam a partir daí”¹¹⁶.

Por vezes, para que o sistema jurídico se mostre efetivo, urge que se relacione com os demais sistemas sociais, por meio da policontexturalidade¹¹⁷, para “que o Direito possa reproduzir-se, autopoieticamente com *efetividade*, no século XXI”¹¹⁸. A *policontexturalidade*¹¹⁹ do Direito “permite que se observem a partir das categorias da teoria dos sistemas, os novos sentidos do Direito”¹²⁰. Outrossim, a “policontexturalidade”¹²¹ é a “forma contemporânea de se encaminhar a problemática do

¹¹² FARIA, José Eduardo. *O direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 116.

¹¹³ COIMBRA, Rodrigo. A baixa efetividade dos direitos e deveres trabalhistas estabelecidos pelas comunidades e organizações internacionais. In: STRECK, Lenio; ROCHA, Leonel; ENGELMANN, Wilson. *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica: anuário do programa de pós-graduação em direito da Unisinos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado: 2013. p. 219.

¹¹⁴ ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe; HORN, Luiz Fernando del Rio. *Relações de consumo: globalização*. Caxias do Sul: Educus, 2010. p. 123.

¹¹⁵ ROCHA, Leonel Severo. A construção do tempo pelo direito. In: ROCHA, Leonel, Severo; STRECK, Lenio Luiz (Org.). *Anuário do programa de pós graduação em direito*. São Leopoldo: UNISINOS.2003. p. 316.

¹¹⁶ *Ibid.*, p. 316.

¹¹⁷ ROCHA; ATZ, op. cit., p. 108.

¹¹⁸ ATZ, Ana Paula. *A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias*. 2011. p. 24. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, São Leopoldo, 2011.

¹¹⁹ Leonel Severo exemplifica: o Brasil é centro ou periferia? Depende. Pode ser centro de produção cultural importantíssimo, ou pode ser periferia na economia. ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre a observação Luhmanniana. In: ROCHA, Leonel Severo; KING, Michael; SCHWARTZ, Germano. *A verdade sobre a autopoiese no direito*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 39.

¹²⁰ ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre autopoiese, normativismo e pluralismo jurídico. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica*. n. 4. São Leopoldo: Unisinos, 2008. p. 181.

¹²¹ Nesse sentido, em outro artigo, observa-se e exemplifica-se que “A policontexturalidade é uma proposta que permite que se observem a partir das categorias da teoria dos sistemas, os novos sentidos do Direito. Por exemplo, relacionando-o com o sistema político, observar, desde a forma sistema/ambiente que existem centros e periferias dentro da sociedade global, os quais, dependendo do assunto (Direito ou

sentido do Direito”¹²², tendo em vista que é a forma de se recorrer a diferentes sistemas para o enfrentamento de questões específicas. Nesse sentido:

A policontextualidade é a introdução da pluralidade a partir da contextura, isto é, possibilidades que transcendem a binaridade, por exemplo, entre privado /público e Estado/nação, proporcionando surgimento de formas ‘imprevistas’ que complementam determinada função social. A distinção hierárquica tradicional da legislação (política) e a aplicação (jurídica) cederia lugar a uma multiplicidade hierárquica de ordens jurídicas estrutural atrelados e outros subsistemas sociais¹²³.

Nesse sentido, configura uma interessante perspectiva para a análise do Pluralismo Jurídico Transacional¹²⁴, pois não se pode mais pensar em uma unidade jurídica com a fragmentação do direito global¹²⁵.

2.2 A não efetividade do Estado como Único Produtor de Normatividade

Diante de certa desordem e incerteza, nascem novos vínculos - em especial, no que concerne aos direitos sociais trabalhistas, que necessitam ser pensados sob uma nova perspectiva, que leve em conta a complexidade da sociedade atual - visto que há uma mudança de tempo¹²⁶, no qual vêm se desenvolvendo constantes eventos e variações na

Religião) seriam centro ou periferia, conforme a visão do observador. O Brasil é o centro ou periferia? Depende. Pode ser o centro de produção cultural importantíssimo, ou pode ser a periferia na economia. Não se pode falar em centro e periferia sem se dizer em quê. ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (Org.). *Anuário do Programa de Pós Graduação em Direito*. São Leopoldo: UNISINOS, 2008. p. 149.

¹²² ROCHA, Leonel Severo. *Paradoxos da auto-observação*: percursos da teoria jurídica contemporânea. Ijuí: Unijuí, 2013. p. 352.

¹²³ ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 74, jun. 2007.

¹²⁴ ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (Org.). *Anuário do Programa de Pós Graduação em Direito*. São Leopoldo: UNISINOS, 2008. p. 135

¹²⁵ Nesse sentido, estudiosos como Fischer-Lescano e Teubner entendem não existir uma unidade jurídica na fragmentação do direito global. FISCHER-LESCANO, Andreas; TEUBNER, Gunther. Regime Collisions: the vain search for legal unity in the fragmentation of global law. *Michigan Journal of International Law*, [S.l.], v. 25, p. 999ss, 2004.

¹²⁶ Para Niklas Luhmann, o tempo se define como a observação da realidade com base na diferença entre passado e futuro. Cada sistema existe sempre só no presente e simultaneamente como o próprio entorno e neste sentido passado e futuro não são pontos de partida e chegada, mas horizonte de possibilidade.[...] na sociedade funcionalmente diferenciada o movimento se substitui pela ideia de presente e os horizontes temporais primários se voltam ao passado concluído e o futuro incerto, aberto e contingente, no qual o sistema pode operar múltiplas projeções de presentes possíveis. LUHMANN, Niklas. *Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann*. Trad. Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. México: Universidade Iberoamericana. 1996. p. 155.

sociedade¹²⁷. O Sistema do Direito é concebido como funcionalmente diferenciado e autopoiético, cuja função é manter estáveis expectativas normativas, estruturando uma generalização congruente¹²⁸ de expectativas comportamentais normativas¹²⁹, sem a qual os homens não podem se orientar entre si. A Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (leis oriundas do Estado pelos trâmites legislativos formais) representam uma grande conquista legislativa trabalhista e uma garantia autopoiética de controle do Tempo¹³⁰, ocorre que essa estrutura passou a se modificar na medida da evolução da própria sociedade¹³¹.

Nesse panorama, revela-se a importância das irritações provocadas ao sistema do direito, como condição para a ocorrência de sua reprodução autopoiética, com o fim de que a lógica estrutural não confie somente na organização estatal, na Constituição e na Consolidação das Leis Trabalhistas¹³². Considerando-se que principal função do Direito é o controle de tempo, necessário que sejam criados mecanismos efetivos de decisão para se produzir o futuro, visto que, quando o Direito não controla o tempo, os riscos de complexidade se ampliam¹³³ e se agrava a desordem social. Por muito tempo, a teoria que perdurou como garantidora da ordem social, na maior parte do século XX, foi o positivismo jurídico. Hans Kelsen foi considerado o maior contribuinte para o positivismo jurídico, com a publicação, em 1934, de sua grande obra, *Teoria Pura do Direito*¹³⁴, em que tentou construir uma Ciência do Direito, teorizando a questão da racionalidade¹³⁵. Assim, o direito deveria ser encarado como norma - e não como fato - representando sua teoria como um sistema fechado de norma¹³⁶. Destarte, buscou construir um conceito de Direito que fosse imune à incerteza e à imprevisibilidade gerada pelo arbítrio estatal - porém, o que não foi suficiente: quando não havia correspondência entre o fato e norma, o sistema apresentava falhas¹³⁷.

¹²⁷ ROCHA, Leonel Severo. O direito e o tempo social. In: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (Coord.). *A construção sociojurídica do tempo*. Curitiba: Juruá. 2012. p. 15.

¹²⁸ Vide explicação na nota de rodapé 39.

¹²⁹ ROCHA, Leonel Severo. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. In: ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. *Introdução à teoria do sistema autopoiético do direito*. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 37.

¹³⁰ ROCHA, Leonel Severo; KING, Michael; SCHWARTZ, Germano. *A verdade sobre a autopoiese no direito*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 30.

¹³¹ LUHMANN, Niklas; DE GIORGI, Raffaele. *Teoría de la sociedad*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara: Universidad Iberoamericana: Iteso, 1993. p. 170.

¹³² ROCHA; KING; SCHWARTZ, op. cit., p. 40.

¹³³ ROCHA, Leonel Severo. O direito e o tempo social. In: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (Coord.). *A construção sociojurídica do tempo*. Curitiba: Juruá. 2012. p. 30-32.

¹³⁴ Leonel Severo Rocha sustenta que “Hans Kelsen teorizou, de maneira extremamente brilhante, a questão da racionalidade”. ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (Org.). *Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito*. São Leopoldo: UNISINOS.2008.p. 140.

¹³⁵ ROCHA, op. cit.,p. 140.

¹³⁶ KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 1998. p. 80-86.

¹³⁷ ATZ, Ana Paula. *A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir*

Havia, em um primeiro momento, o desejo de ordem e de hierarquia na tarefa legislativa do poder do Estado¹³⁸, em que a atividade dos juristas era adotada por meio de uma metodologia lógico dedutiva¹³⁹, essencialmente dogmática. Isso evidencia que, inicialmente, pela elaboração de um sistema normativista e hierarquizado, tentou-se enfrentar as indeterminações sociais, com a intenção de tentar controlar as decisões, a partir das normas¹⁴⁰.

Há caracterizado, neste período, um Estado soberano, em que se pratica uma forma de dominação ideológica¹⁴¹, pois “identificar poder Soberano a lei é procurar ocultar as relações de dominação por ele exercidas, é procurar ocultar toda a materialização política do jurídico”¹⁴². O fato problemático foi que o dogmatismo não conseguiu - e não consegue - acompanhar as transformações sociais, tornando-se insuficiente, diante da complexidade da sociedade¹⁴³.

Do mesmo modo, outras teses que caracterizaram a teoria jurídica do século XX, na tentativa de elaboração de uma racionalidade para o Direito - como a da Jurisprudência de Hart, o Direito Responsivo de Nonet e Seznick e a Teoria da Argumentação Jurídica de Alexy, baseadas em critérios sintáticos-semânticos, não estavam sendo bastantes para resolver e para explicar as indeterminações sociais, oriundas de uma sociedade globalizada do século XXI¹⁴⁴.

De fato, a complexidade da sociedade mundial faz surgir, cada vez mais, a indeterminação e a imprevisibilidade - características do seu tempo - perdendo-se a noção de

da observação do risco das novas tecnologias. 2011. p. 34. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, São Leopoldo, 2011.

¹³⁸ LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 73-74.

¹³⁹ ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (Org.). *Anuário do Programa de Pós Graduação em Direito*. São Leopoldo: UNISINOS. 2008. p. 140.

¹⁴⁰ ATZ, Ana Paula. *A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias*. 2011. p. 34. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos, São Leopoldo, 2011.

¹⁴¹ ROCHA, Leonel Severo. *A problemática jurídica: uma introdução transdisciplinar*. Porto Alegre: Fabris, 1985. p. 106.

¹⁴² A soberania, neste contexto, visa, como técnica de poder, exercer duas funções distintas, entretanto, simultâneas: uma positiva, de dominação explícita e outra negativa, no sentido de encobrir outras formas de dominação, ocultando e invertendo o social, colocando, assim o problema da legitimidade apenas no nível do seu discurso, ou seja, no limite da lei. O discurso da soberania manifesto pela lei é uma das forma de legitimar os processos de multiplicação do poder do Estado, no sentido do monopólio da concentração do poder coativo. Dessa forma, o Direito é uma mediação específica entre o Estado e a sociedade civil que, ao mesmo tempo, se encobre e aparece como estrutura de dominação, onde estão presentes posições de poder social. Assim, identificar o poder Soberano e a lei é procurar ocultar as relações de dominação por ele exercidas; é procurar ocultar toda a materialização política do jurídico. ROCHA, Leonel Severo. *A problemática jurídica: uma introdução transdisciplinar*. Porto Alegre: Fabris, 1985. p. 66.

¹⁴³ ROCHA, Leonel Severo (Org.). *Paradoxos da auto-observação: percursos da teoria jurídica contemporânea*. Curitiba: JM, 1997. p. 19.

¹⁴⁴ *Ibid.*, p. 333.

tempo/espaço tradicional, inerente ao positivismo jurídico¹⁴⁵. Faz-se essencial, para o enfrentamento dos problemas contingentes, uma lógica polivalente para poder responder à indeterminabilidade¹⁴⁶. Raffaele De Giorgi narra que a normatividade diante da nova ordem ficou insuficiente, visto que e “a sociedade torna-se continuamente instável” e, “de fato, as garantias e seguranças não são mais procuradas no passado. O passado não gera estabilidade. Agora, o problema refere-se ao futuro”¹⁴⁷.

Por conseguinte, as seleções do sistema se guiam com o fato de que o passado é só uma premissa do futuro e se capitaliza como história de seleções já concluídas, re combinadas segundo as perspectivas futuras. Tal concepção moderna tem gerado efeitos sobre a história da sociedade¹⁴⁸, a qual se cria sempre quando alguns eventos importantes são observados com base na distinção entre o antes e o depois. Sob o ponto de vista sociológico, não interessa tanto a ocorrência dos eventos que serão descritos historicamente, mas sim a consistência do aparato teórico que a teoria da sociedade é capaz de oferecer¹⁴⁹ no presente. Então, “a forma de sociedade globalizada implica uma reconstrução necessária do que é o Direito, que exige, entre outras dimensões, uma observação diferenciada do Tempo”¹⁵⁰.

Na realidade, “cada sistema social opera em sua *dimensão de temporalidade* na única dimensão possível que é em seu presente”¹⁵¹. Assim, a dimensão temporal do sistema do Direito, estruturada em expectativas normativas institucionalizadas, em uma programação finalística voltada para o passado, não é suficiente, considerando-se que os problemas surgidos principalmente em função da globalização dependem de critérios que não são estritamente dogmáticos, “uma vez que o sistema não consegue construir respostas quanto ao futuro, voltado somente ao passado”¹⁵². Nesse passo, o velho mecanismo de estabilização de expectativas, a partir de critérios sintáticos-semânticos, precisa ser alterado para critérios

¹⁴⁵ TEUBNER, Gunther. *O direito como sistema autopoietico*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993. p. 2-3.

¹⁴⁶ LUHMANN, Niklas. *La contingencia como atributo de la sociedad moderna*. In: BERAIN, José. *Las consecuencias perversas de la modernidade*. 2. ed. Barcelona: Anthoropos, 1989. p. 175-176.

¹⁴⁷ DE GIORGI, Raffaele. O risco na sociedade contemporânea. *Revista de Direito Sanitário*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 41-42, mar./jun. 2008. Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rdisan/v9n1/03.pdf>>. Acesso em: 27 jan. 2015.

¹⁴⁸ LUHMANN, Niklas. *Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann*. Trad. de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 157.

¹⁴⁹ Ibid., p. 157.

¹⁵⁰ ROCHA, Leonel Severo. A construção do tempo pelo direito. In: ROCHA, Leonel Severo; STRECK, Lenio Luiz. *Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado*. São Leopoldo: Unisinos, 2003. p. 309.

¹⁵¹ ATZ, Ana Paula. *A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias*. 2011. p. 35. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, São Leopoldo, 2011.

¹⁵² Ibid., p. 35.

pragmáticos¹⁵³. Os ensinamentos de Leonel Severo Rocha preconizam que

[...] a concepção de sociedade de risco torna ultrapassada toda a sociologia clássica voltada seja para a segurança social, seja a um conflito de classes determinado dialeticamente, como também torna utópica a teoria da ação comunicativa livre e sem amarras. O risco coloca a importância de uma nova racionalidade para tomada das decisões nas sociedades complexas, redefinindo a filosofia analítica, hermenêutica e a pragmática jurídica em uma teoria da sociedade mais realista, pragmático-sistêmica, que redefine a comunicação jurídica¹⁵⁴.

Vale destacar que critérios pragmáticos-sistêmicos não negam que a dogmática é muito importante para o Direito, uma vez que, “sem as expectativas institucionalizadas, os indivíduos não conseguem se orientar entre si”¹⁵⁵. Além do mais, a dogmática, de acordo com Jean Clam, “é o órgão de observação do sistema jurídico dentro da sua própria auto-referência¹⁵⁶ (sic), sendo utilizada nos processos decisórios do sistema¹⁵⁷. Para Leonel Severo Rocha,

[...] Do ponto de vista pragmático-sistêmico, que pretendemos enfatizar aqui, existem três dimensões do sentido (social, objetiva e temporal). Uma extremamente importante é a dimensão temporal, uma vez que o tempo permitiria a tomada de decisões inovadoras, fora das estruturas sociais imobilizadoras. As decisões jurídicas têm uma estrutura temporal específica: **a dogmática jurídica** - a dogmática procura estabelecer *a priori* as respostas aos problemas, elaborando assim um controle das decisões e, conseqüentemente, do tempo [...]¹⁵⁸.

Assim, o fato é que ainda que a dogmática tenha certa importância, o cerne se desloca “de uma perspectiva estrutural, ontológica voltada para os aspectos normativos do direito até uma perspectiva funcionalista, responsiva, dirigida as funções sociais do direito”¹⁵⁹. De mais a mais, os “direitos surgidos no seio do processo de globalização não mais se adaptam às vias

¹⁵³ ROCHA, Leonel Severo. *Paradoxos da auto-observação: percursos da teoria jurídica contemporânea*. Unijuí, 2013. p. 333.

¹⁵⁴ ROCHA, Leonel Severo. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. *Ars Iudicandi*. Boletim da Faculdade de Direito (Separata), Coimbra, v. 1, p. 1065, 2008.

¹⁵⁵ ATZ, Ana Paula. *A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias*. 2011. p. 35. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, São Leopoldo, 2011.

¹⁵⁶ CLAM, Jean. A autopoiese no direito. Trad. Caroline Graeff. In: ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano; CLAM, Jean. *Introdução à teoria do sistema autopoiético do direito*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p. 124.

¹⁵⁷ LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 337.

¹⁵⁸ Complementando, Leonel Severo Rocha sublinha, em recente publicação: “Desse modo pode-se conceber a teoria do Direito como caracterizada por três matrizes com predominância da comunicação sistêmica”, ressaltando que “a diferença está na ênfase na organização em lugar do sujeito atomizado”. ROCHA, Leonel Severo. *Paradoxos da auto-observação: percursos da teoria jurídica contemporânea*. Ijuí: Unijuí, 2013. p. 15.

¹⁵⁹ *Ibid.*, p. 14.

legislativas e judiciais tradicionais, de cunho eminentemente normativista, o que exige uma nova operacionalização jurídica diante de uma sociedade globalizada”¹⁶⁰.

A nova realidade trabalhista, ao contrário do que se possa intuir em um primeiro momento, não rejeita a existência de certa ordem jurídica, mas busca a responsabilidade por um direito próprio, só que, neste momento, independente - ou quase - dos Estados¹⁶¹. Assim, torna-se claro que, para as teorias neossistêmicas, a interpretação não pode mais se restringir ao formalismo linguístico da semiótica normativista de matriz analítica¹⁶², nem ao contextualismo da matriz hermenêutica, mas sim, voltar-se para questões mais sistêmico-institucionais¹⁶³, no mesmo sentido de pragmático-sistêmicas¹⁶⁴.

Gunther Teubner, fundamentando-se na Teoria dos Sistemas, “será o autor que melhor trabalha os detalhes dessa nova proposta, delineando os contornos da crise autopoiética do Direito”¹⁶⁵. Assim, o “modelo sofisticado que Teubner propõe é o de recorrer às ordens jurídicas globais, plurais e heterárquicas, ou seja, o Direito, com o esvaziamento da hierarquia kelseniana, volta-se para modelos heterárquicos de poder”¹⁶⁶. Assim, incrivelmente, “até mesmo o direito ira criar auto-organizações responsáveis pela decisão jurídica dentro da globalização”¹⁶⁷. Para Teubner, na modernidade, “a realidade social do direito é feita de grande número de relações circulares. Os elementos componentes do sistema jurídico - ações, normas, processos, identidade, realidade jurídica - constituem-se a si mesmos, de forma circular”¹⁶⁸. Nas palavras de Leonel Severo Rocha,

¹⁶⁰ ATZ, op. cit., p.12.

¹⁶¹ PERES, Antonio Galvão. A mundialização do direito. In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTR, 2010. p. 57.

¹⁶² Conforme Leonel “ Há muitas outras possibilidades de normatividade, e tudo isso faz com que nós estejamos muito longe da teoria Kelseniana”. ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (Org.). *Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito*. São Leopoldo: UNISINOS.2008. p. 145.

¹⁶³ ROCHA, Leonel Severo. *Paradoxos da auto-observação: percursos da teoria jurídica contemporânea*. Ijuí: Unijuí, 2013. p. 333.

¹⁶⁴ A perspectiva sistêmica autopoiética (pragmático-sistêmica) permite afirmar que, por trás de todas as dimensões da semiótica, notadamente, as funções pragmáticas da linguagem nos processos de decisão jurídica, estão presentes, redefinidos no interior do sistema, a problemática do risco e do paradoxo. ROCHA, Leonel Severo. Tempo e normatização. In: ROCHA, Leonel Severo; STRECK, Lenio Luiz. *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado*. São Leopoldo: Unisinos, 2013. p. 146.

¹⁶⁵ ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe, HORN, Luiz Fernando del Rio. *Relações de consumo: globalização*. Caxias do Sul: Educ, 2010. p. 109.

¹⁶⁶ Dissertação Ana, a partir de TEUBNER, Gunther. As duas faces de Janus: pluralismo jurídico na sociedade pós-moderna. In: TEUBNER, Gunther. *Direito, sistema e policontextualidade*. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 95-98.

¹⁶⁷ ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 79, jun. 2007.

¹⁶⁸ TEUBNER, Gunther. *O direito como sistema autopoiético*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1993. p. 19.

[...] O Direito como autopoiese tenta observar a complexidade, conjuntamente, a partir de três critérios importantes: circularidade, indeterminação e imprevisibilidade. Inicialmente, o esvaziamento da hierarquia Kelseniana nos impõe a ideia de circularidade. [...] O segundo critério é aquele da indeterminação, que recusa o princípio da causalidade e da dedução. O mundo é indeterminado e não tem origem racional. [...]. E por esse mesmo, o terceiro é a imprevisibilidade, incerteza [...]¹⁶⁹.

Na realidade, o que ocorre não é uma diminuição de intervenção estatal por vontade política e liberal, mas originada pela dificuldade que o Estado tem de regular práticas de mercado no mundo globalizado¹⁷⁰, em que as empresas passaram a ser administradas como um sistema mundial no qual cada uma das tarefas distintas - pesquisa, projeto, desenvolvimento, engenharia, testes, manufatura e marketing - se organiza de forma transnacional¹⁷¹.

Em sentido análogo, ao tratar a respeito da não efetividade do Direito Positivo tradicional que foi originada para atuar dentro das fronteiras, José Eduardo Faria afirma que “seu alcance ou seu universo tende a diminuir na mesma proporção em que as barreiras geográficas vão sendo superadas pela expansão da microeletrônica, da informática, das telecomunicações e dos transportes”¹⁷². Com isso, o direito oficial reconhece outras formas de regulação jurídica, à margem do Direito Oficial do Estado, em que se observou o aparecimento e a generalização “das iniciativas sociais, experiências espontâneas provenientes de atores sociais interessados, geralmente reunidos em organizações”¹⁷³.

Verifica-se finalmente um esvaziamento quanto à única fonte produtora de normatividade, surgindo o Pluralismo Jurídico, que representa a grande mudança teórica e política ocorrida no século XX e no início do século XXI. De acordo com os achados de Leonel Severo Rocha,

[...] O Pluralismo jurídico provocado pelo sucesso da sociologia do Direito é mais interessante do que o pós-positivismo. Por quê? O pluralismo jurídico

¹⁶⁹ ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (Org.). *Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito*. São Leopoldo: UNISINOS, 2008. p. 147.

¹⁷⁰ PERES, Antonio Galvão. A mundialização do direito. In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTR, 2010. p. 51.

¹⁷¹ Nesse sentido, conforme Paulo Henrique Castex, relações “transnacionais pode ser conceituada como aquelas relações que não transitam necessariamente pelos canais diplomáticos do Estado, mas que influem nas sociedades e revelam que nenhum Estado é uma totalidade auto-suficiente (sic)”. CASTEX, Paulo Henrique. Os blocos econômicos como sociedade transacional: a questão da soberania. In: BORBA, Paulo Casella. *Mercosul: integração regional e globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000. p. 291.

¹⁷² FARIA, José Eduardo. Direitos humanos e globalização econômica: notas para uma discussão. *Estudos Avançados*, São Paulo, n. 30, p. 44, maio/ago. 1997.

¹⁷³ ARNAUD, Andre-Jean. *O direito entre a modernidade e globalização: lições de filosofia do direito e do Estado*. Trad. Patrice Charles Wuillaume. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 16.

já percebeu, e desde os seus primórdios, que o Estado- nem estou falando de crise do Estado - não é o único produtor de normatividade. Isto quer dizer, existem outros produtores de direito na sociedade [...]¹⁷⁴.

Assim sendo, a configuração da falta de um protagonista real e verdadeiro para entender as necessidades da classe operária representa um caminho aberto à atuação das organizações realmente democráticas que assumam a solução do problema social como de caráter global de acumulação mundial - ou seja, a alternativa para o Estado atual será uma democracia social diferente do Estado Soberano. Leonel Severo Rocha, já em 1985, dizia que

[...] a soberania popular possui nos labirintos de sua significação um forte sentido democrático, assim quando a questão é democrática é mais do que nunca premente, sendo fundamental discutir as dimensões pluralistas da soberania, mas para isto é necessário que os juristas abandonem as arcaicas concepções formalistas e cientificistas da soberania, ainda que novas problemáticas e dúvidas sobre legitimidade do poder soberano voltem a surgir, materializando a efetiva função do discurso jurídico da soberania no sentido de se autorreproduzir constantemente por novas formas de manifestação de direitos¹⁷⁵.

Ademais, a própria sociedade, em um cenário de relativização de suas fronteiras e, conseqüentemente, de seus mecanismos de controle pessoal, sobre bens e nas relações no seu território, redefine o modelo da organização do Estado como soberana, passando este espaço para outros entes, como as Organizações Internacionais¹⁷⁶. Nesse parâmetro, há um movimento de deslocalização da produção da norma jurídica em que o “pluralismo contemporâneo é, pois, um pluralismo oriundo da fragmentação das soberanias, é um pluralismo tanto dos modos de regulação como das fontes desta regulação”¹⁷⁷, percebendo-se um espaço às regulações alternativas não advindas somente do sistema político, ou seja, não estatais¹⁷⁸. Assim verifica-se uma policontextualidade que rompe com a ideia de unidade dos discursos, visto que não há mais uma única contextura, ligada ao Estado como soberano, mas “policontexturas”¹⁷⁹. Conforme Cicero Krupp de Luz, “a policontextualidade se mostra como o lado operativo, da própria observação hipercomplexa. Esse lado operativo se realiza

¹⁷⁴ ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (Org.). *Anuário do Programa de Pós Graduação em Direito*. São Leopoldo: UNISINOS, 2008. p. 140.

¹⁷⁵ ROCHA, Leonel Severo. *A problemática jurídica: uma introdução transdisciplinar*. Porto Alegre: Fabris, 1985. p. 117.

¹⁷⁶ OLSSON, Giovanni. *Relações internacionais e seus atores na era da globalização*. Curitiba: Juruá, 2003. p. 185.

¹⁷⁷ ARNAUD, Andre-Jean. *O direito entre a modernidade e globalização: lições de filosofia do direito e do Estado*. Trad. Patrice Charles Wuillaume. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 16.

¹⁷⁸ Ibid., p. 16.

¹⁷⁹ ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 79, jun. 2007.

pelas organizações que são compostas as estruturas da sociedade”¹⁸⁰.

Por tudo isso, as organizações podem ser vistas como resultado de escolhas feitas pelos Estados para solucionar os problemas que surgem fora do alcance da regulamentação do Estado. Inclusive, os Estados, muitas vezes, contam com a assistência das Organizações Internacionais para solucionar problemas que necessitem de cooperação com outros Estados¹⁸¹, visto que o diálogo entre Organizações Internacionais é mais fácil. Logo, a criação e a posterior proliferação da importância dos organismos internacionais surgiram a partir “da identificação de objetivos comuns por parte dos Estados, bem como da existência de certos conflitos que não poderiam ser resolvidos por eles sem colaboração de outros Estados”¹⁸².

José Eduardo Faria constata que, no plano infraestatal, surgem mecanismos não oficiais de solução de conflitos¹⁸³, como por exemplo, a mediação e a arbitragem privadas¹⁸⁴ e, na perspectiva supraestatal, destaca a importância dos organismos multilaterais, como a já referida OMC, a OIT e os movimentos representativos em uma sociedade civil supranacional, como os sindicatos.

Então, com a evolução social a organização do Estado passa a apresentar dificuldades como Soberano e único legítimo para produzir normatividade, visto que sua estrutura tradicional não é mais suficiente, e, assim, surgem outros centros produtores de direito na sociedade. André Jean Arnaud sublinha que “o pluralismo é que dá conta hoje da realidade cotidiana lá onde o monocentrismo muito oficial não é mais capaz de fazê-lo”¹⁸⁵. Tal pluralismo é provocado pelo sucesso da Sociologia do Direito e, nessa linha de raciocínio, subscrevem-se os ensinamentos de Leonel Severo Rocha e Ana Paula Atz, que declaram

[...] Como consequência da perda de soberania do Estado e da fragmentação da sociedade, o direito coevolui com diferentes

¹⁸⁰ ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 84, jun. 2007.

¹⁸¹ MARTINS, Ludmila Feilenberger de Oliveria. A importância da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no direito internacional: uma análise com base nas teorias da interdependência complexa e construtivista das relações internacionais. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, v. 1, p. 115, dez, 1998.

¹⁸² GUERRA, Sidney. *Organizações internacionais*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 5.

¹⁸³ FARIA, José Eduardo. Direitos humanos e globalização econômica: notas para uma discussão. *Estudos Avançados*, São Paulo, n. 30, p. 44, maio/ago. 1997.

¹⁸⁴ Tratar sobre mecanismos privados de conflito - em especial, a arbitragem - não configura o cerne do trabalho, mas já que foi citado o termo, importante destacar que não somente as decisões particulares escapam dos Estados; muitas vezes, os próprios particulares buscam a arbitragem para resolver litígios com investidores estrangeiros. PERES, Antonio Galvão. A mundialização do direito. In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTR, 2010. p. 56.

¹⁸⁵ “A monocentricidade admitida como postulada da teoria positivista legalista na crença transformada em certeza de que tudo que diz respeito à soberania estatal a começar pelo direito emana apenas de uma fonte legítima e apenas uma” não tem mais sentido. ARNAUD, Andre-Jean. *O direito entre a modernidade e globalização: lições de filosofia do direito e do Estado*. Trad. Patrice Charles Wuillaume. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 16.

racionalidades que operam mediante codificações próprias, e a razão do Estado não mais é compreendida como única esfera de emanção de normatividade. Surge o pluralismo de agentes, de atores na sociedade, e sua diferenciação por papéis, culturas, isto é, há um pluralismo de fontes legislativas e de sujeitos de direitos [...] ¹⁸⁶.

No cenário de pluralismo jurídico e de diversificação das fontes de direito internacional do trabalho, outra imagem deve ser adotada para representar as relações que produzem normatividade - de um modelo hierarquizado a um modelo totalmente descentralizado, com múltiplas conexões - razão pela qual se faz referência à rede (ou à teia), na linha em que trabalha François Ost ¹⁸⁷. Por conseguinte, muitas são as inovações que convergem para a mundialização do Direito independente da ordem estatal, todavia, vale que se controlem as novas fontes produtoras de direito, para que isso não resulte num descontrole mundial da sociedade ¹⁸⁸.

2.3 As Organizações como Produtoras de Fragmentação do Direito na Sociedade Mundial

As Organizações Internacionais ¹⁸⁹ surgem de uma construção contemporânea da sociedade, a partir de comunicações próprias. Niklas Luhmann menciona que as possibilidades de reforço que se desenham “na estrutura simbólica do meio de comunicação, só se esgotam quando se formam, no interior da sociedade, não apenas subsistemas do sistema social, mas também sistemas de outro tipo, ou seja, organizações” ¹⁹⁰. Define também a organização como um sistema complexo constituído por decisões inter-relacionadas ¹⁹¹. Para Rocha, as organizações são as estruturas burocráticas

¹⁸⁶ ROCHA, Leonel Severo, ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe; HORN, Luiz Fernando del Rio. *Relações de consumo: globalização*. Caxias do Sul: Educs, 2010. p. 110.

¹⁸⁷ OST, François. *Contar a lei: as fontes do imaginário jurídico*. Trad. Paulo Neves. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2004. p. 13

¹⁸⁸ PERES, Antonio Galvão. A mundialização do direito. In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTR, 2010. p. 59.

¹⁸⁹ Sidney Guerra alerta que, ainda que a sociedade internacional exista desde a antiguidade, não se cogita a existência de Organizações Internacionais nesse período. Ao abordar sobre os Breves Antecedentes Histórico das Organizações Internacionais, informa que “A sociedade internacional já existia na mais remota Antiguidade quando os povos mantinham relações entre si. Assim, pode-se afirmar que o direito que regula o direito internacional é tão antigo quanto a civilização, em razão de se apresentar como consequência necessária para toda civilização”. GUERRA, Sidney. *Organizações internacionais*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 1-5.

¹⁹⁰ LUHMANN, Niklas. *Poder*. Trad. de Martine Crusot de Rezende Martins. 2 ed. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1992. p. 82.

¹⁹¹ “Niklas Luhmann dice que las organizaciones son sistemas sociales cuyos elementos son comunicaciones sobre decisiones. Todo sistema social, de acuerdo a la teoría de Luhmann, se contruye a partir de elementos

encarregadas de tomar decisões coletivas, a partir da programação e dos códigos dos sistemas.

A ideia é pensar no juízo de Equivalência¹⁹² a partir de comunicações que produzam a mesma linguagem, isto é possível através da produção normativa pelas organizações. Nesse ponto de vista, a Organização é formada por meio de relações que possuem certa sistematização de relações, “mais ou menos contingentes, entre contingentes”¹⁹³. Portanto, é definida como um sistema auto-observador, capaz de diferenciar-se a si mesmo como distinção do seu ambiente¹⁹⁴. No entanto, suas comunicações próprias coexistem com outros sistemas e outras racionalidades presentes na sociedade, ou seja, a organização se encontra acoplada estruturalmente ao seu entorno, tal fato requer adaptação permanente da organização às condições exteriores¹⁹⁵.

A produção de comunicação e as irritações¹⁹⁶ provocam o desenvolvimento da sociedade, gerando as Organizações. A comunicação, assim como a atribuição jurídica a um fato ou a simplificação funcional em meio a um fechamento causal, passa a se entrelaçar e a formar irritações, ressonâncias entre si e acoplamentos. Nesse sentido, pode-se afirmar que “a globalização como processo de aceleração social é fascista: obriga a sociedade inter-reacionar-se comunicativamente”¹⁹⁷.

Dessa forma, um sistema depende do ambiente, pois utiliza perturbações externas como requisitos às suas próprias operações, seja como irritações, seja como oportunidades para mudanças estruturais¹⁹⁸. Para Maturana e Varela, a multiplicação de microssincronizações entre o sistema e o nicho conduz ao caminho do desenvolvimento, a uma derivação estrutural do sistema com o meio e a uma coevolução de diversos sistemas estruturalmente acoplados¹⁹⁹ e, nessa coevolução, surge a ideia de organização.

generados por el próprio sistema. Estos elementos son las comunicaciones. [...] En el caso de las organizaciones los elementos son comunicaciones atribuidas como decisiones para asegura su conexions com otras comunicaciones de decisión”. MANSILLA, Dario Rodriguez. *Gestión organizacional: elementos para su estudio*. 5. ed. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. 2014. p. 100.

¹⁹² ROCHA, Leonel Severo; KING, Michael; SCHWARTZ, Germano. *A verdade sobre a autopoiese no direito*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 49.

¹⁹³ LUHMANN, Niklas. *Poder*. Trad. de Martine Crusot de Rezende Martins. 2 ed. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1992. p. 82.

¹⁹⁴ MANSILLA, op. cit., p. 101.

¹⁹⁵ Ibid., p. 101.

¹⁹⁶ Na realidade, “a hipercomplexidade de uma sociedade funcionalmente diferenciada coloca os sistemas da sociedade em irritações mais frequentes com o seu ambiente, principalmente dentro de um processo emergente de globalização”. ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 73, jun. 2007.

¹⁹⁷ Ibid., p. 85.

¹⁹⁸ TEUBNER, Gunther. As duas faces de Janus: pluralismo jurídico na sociedade pós moderna. In: TEUBNER, Gunther. *Direito, sistema e policontextualidade*. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 84.

¹⁹⁹ TEUBNER, Gunther. As duas faces de Janus: pluralismo jurídico na sociedade pós moderna. In: TEUBNER, Gunther. *Direito, sistema e policontextualidade*, Piracicaba: Unimep, 2005. p. 84.

Diante das irritações geradas aos sistemas político e jurídico e a dificuldade do Estado em resolver certos problemas, vislumbrou-se “a necessidade de respostas epistemológicas”²⁰⁰ condizentes com a própria temporalidade da sociedade. Assim, passou a ser necessária a atuação das organizações, como resposta dos referidos sistemas que não estavam mais conseguindo dar conta da evolução social. Assim, diante da instabilidade da figura de um Estado Soberano e das insuficientes ações pelo Governo²⁰¹, passa a ser fundamental a maior atuação de organizações por uma resposta plausível para o controle social. Paradoxalmente²⁰², a instabilidade do Estado e a perda de controle da sociedade não acarretam liberdade individual, mas transferem o poder de controle às organizações. A Organização, nesse sentido, congloba uma maneira determinada de formação de um sistema, através de aumento e de redução de contingências²⁰³.

As organizações, em razão da sua própria estrutura, possuem a capacidade de regulamentar fora da organização tradicional do Estado²⁰⁴, em nível transnacional, o que significa que estas se relacionam com outras organizações mundiais²⁰⁵ sem necessariamente transitar pelos canais diplomáticos do Estado²⁰⁶. Assim, hoje, resulta cada vez mais difícil a possibilidade de ser fixado o local oficial de produção normativa, eis que o processo de normatização se dilui na teia das relações comunicativas²⁰⁷ da sociedade global, havendo a distribuição desse poder a um incontável número de organizações descentralizadas²⁰⁸.

Outrossim, a diversidade de discursos *fragmentados e hermeticamente fechados*, gerados quase independentemente do Estado, operando em várias esferas *informais*, fornece

²⁰⁰ ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 75, jun. 2007.

²⁰¹ COELHO, Luiz Fernando. *Saudade do futuro: transmodernidade, direito, utopia*. Curitiba: Juruá, 2007. p. 104.

²⁰² Niklas Luhmann assevera que “Las paradojas se crean cuando las condiciones de posibilidad de una operacion son al mismo tempo a las condiciones de su impossibilidade”. LUHMANN, Niklas. *Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann*. Trad. Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 123.

²⁰³ LUHMANN, Niklas. *Poder*. Trad. de Martine Crusot de Rezende Martins. 2. ed. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1992. p. 83.

²⁰⁴ No caso das convenções emitidas pela OIT, ainda que o Estado tenha que ratificar, existem algumas convenções que são impostas aos Estados apenas pelo fato de serem membros da OIT, como por exemplo, as citadas na Declaração de Direitos Fundamentais, publicadas pela OIT, em 1998.

²⁰⁵ Como por exemplo, empresa transnacionais.

²⁰⁶ CASTEX, Paulo Henrique. Os blocos econômicos como sociedade transacional: a questão da soberania. In: BORBA, Paulo Casella. *Mercosul: integração regional e globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000. p. 291.

²⁰⁷ Segundo Freitas Júnior, em razão da globalização ocorre o deslocamento da capacidade de formulação de definição e de execução de políticas públicas, antes radicadas no Estado-Nação, para arenas transnacionais ou supranacionais, decorrentes da globalização econômica e seus efeitos sobre a extensão do poder soberano. FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de; PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos na era da globalização: o papel do 3o. setor. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 28, n. 105, p. 105, 2002.

²⁰⁸ TEUBNER, Gunther. Regimes privados: direito não-espontâneo e constituições dualistas na sociedade mundial: pluralismo jurídico na sociedade pós-moderna. In: TEUBNER, Gunther. *Direito, sistema e policontextualidade*. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 114-115.

nova roupagem ao pluralismo jurídico, uma vez que ele “descobre, assim, no ‘lado obscuro’ do direito soberano, o potencial subversivo dos discursos oprimidos” - razão pela qual o (novo) pluralismo jurídico “fascina os juristas pós-modernos, que não se preocupam mais com o direito oficial do Estado centralizado e suas aspirações de abstração, generalidade e universalidade”²⁰⁹.

Não restam dúvidas de que a grande mudança teórica e política no final do século XX e início do XXI, em se tratando da observação jurídica²¹⁰, foi o Pluralismo Jurídico, que surgiu da necessidade de um diálogo entre as fontes do direito, visto que o processo de globalização exige a busca de outras possibilidades de produção de direitos na sociedade²¹¹. A sociedade internacional então se abre para outros sujeitos de direito - produtores de expectativas normativas - dentre os quais, as Organizações Internacionais ou Interestatais, cuja consolidação é característica da sociedade internacional contemporânea²¹². E, nesse sentido, cabe pensar em novos tipos de direito que surgem na periferia, mas que também possuem autonomia, como aqueles produzidos pelas organizações que surgem na globalização, paralelos ao Estado e que têm lógica própria²¹³.

No âmbito social, passam a existir cada vez mais espaços locais de poder que não derivam do Estado, mas que emanam regras e que especificam comportamentos obrigatórios, produzindo critérios para o “controle temporal das expectativas normativas na sociedade”²¹⁴. Sob essa perspectiva, elencam-se como exemplos, os sindicatos, as Organizações Não Governamentais (ONGs), as grandes empresas transnacionais e as comunidades²¹⁵.

²⁰⁹ TEUBNER, Gunther. As duas faces de Janus: pluralismo jurídico na sociedade pós-moderna. In: TEUBNER, Gunther. *Direito, sociedade e policontextualidade*. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 81.

²¹⁰ Nos ensinamentos de Leonel, estas novas regras de direito que estão surgindo, de certa maneira, sempre existiram, mas estão agora vindo sob nossa observação: “não é que as coisas não existiam, nós não as observávamos”. ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (Org.). *Anuário do Programa de Pós Graduação em Direito*. São Leopoldo: UNISINOS.2008. p. 145.

²¹¹ ENGELMANN, Wilson. O diálogo entre as fontes do direito e a gestão do risco empresarial gerado pelas nanotecnologias: construindo as bases à juridicização do risco. In: STRECK, Lenio Luiz; ROCHA Leonel Severo; ENGELMANN, Wilson (Org.). *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica: anuário do programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: mestrado e doutorado*, n. 8. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 329-331.

²¹² BROTONS, Antonio Remiro; CORTADO, Rosa Riquelme. *Derecho internacional*. Madrid: McGraw- Hill, 1997. p. 41.

²¹³ COIMBRA, Rodrigo. A baixa efetividade dos direitos e deveres trabalhistas estabelecidos pelas comunidades e organizações internacionais. In: STRECK, Lenio, ROCHA, Leonel, ENGELMANN, Wilson (Org.). *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica: anuário do programa de pós graduação em direito da Unisinos*. Porto Alegre. Livraria do Advogado: 2013. p. 200.

²¹⁴ ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre autopoiese, normativismo e pluralismo jurídico. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (Org.). *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica: anuário do programa de pós graduação em direito da Unisinos*, n. 4. São Leopoldo: Unisinos, 2008. p. 145.

²¹⁵ TEUBNER, Gunther. A cúpula invisível: a crise da causalidade e imputação objetiva. In: TEUBNER, Gunther. *Direito, sistema e policontextualidade*, Piracicaba: Unimep, 2005. p. 192.

A expressão utilizada por Hugo Grotius- “onde há sociedade, há direito”²¹⁶ - traduz o que está ocorrendo na sociedade mundial diante do pluralismo normativo e, conseqüentemente, se torna pertinente dizer que onde há sociedade, há sistemas diferenciados, há organizações²¹⁷, há mecanismos de produção normativa que matem uma distância relativa dos meios tradicionais²¹⁸.

Observando mais apuradamente, se reconhece que a crise do direito não está ligada somente a uma deficiência de sua estrutura tradicional, mas a um conflito da integração de suas expectativas normativas dentro da sociedade mundial, visto que, para regular os direitos trabalhistas em uma sociedade mundial, há grande necessidade de relacionar os sistemas do direito - como o sistema econômico e o sistema político - e dar um efetivo sentido pragmático à assertiva. E a relação entre direito, política e sociedade, para reduzir a complexidade dos direitos laborais trabalhistas, pode ser perfectibilizada nas Organizações vinculadas aos direitos trabalhistas, como a OIT e os Sindicatos.

Diante do quadro que se configura - de instabilidade em razão do excesso de possibilidades - em que cada vez mais se transfere poder às organizações, estudiosos como Teubner sugerem regulações híbridas²¹⁹ que combinem regulação política estatal com acordos coletivos²²⁰, a fim de proporcionar uma solução à insuficiência das regulações estatais, através de negociações coletivas trabalhistas. Em suma, como doutrina Allan Supiot, no atual contexto, o Estado não é o responsável principal pela produção de regulamentações trabalhistas, mas a parte interessada no diálogo social²²¹, em uma espécie de corporativismo.

Os Estados passaram a dividir espaço normativo com outros diversos atores - dentre os quais, as Organizações, as Organizações Internacionais Trabalhistas (OIT, Centrais Sindicais Internacionais, Federações Sindicais Internacionais) - que passaram a ser, na era da Globalização, subsistemas mais desenvolvidos²²². Nesse ínterim, se pode pensar em uma organização desde a perspectiva das redes comunicativas que constituem uma coluna vertebral e permitem a coordenação de esforços de comunicação para objetivos definidos na organização²²³ - a saber, o

²¹⁶ GROTIUS, Hugo. *O direito da guerra e da paz*. Ijuí: Unijuí, 2004. v. 1. p. 53.

²¹⁷ ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe, HORN, Luiz Fernando del Rio. *Relações de consumo: globalização*. Caxias do Sul: Educ, 2010. p. 111.

²¹⁸ TEUBNER, Gunther. Globalización y constitucionalismo social: alternativas a la teoría constitucional centrada en el Estado. In: LUHMANN, Niklas; TEUBNER, Gunther; JAKOBS, Gunther et al. *Teoría de sistemas y derecho penal: fundamentos y posibilidad de aplicación*. Lima: ARA Editores, 2006. p. 138-9.

²¹⁹ A ideia de regulações híbridas, rompe com velhas e habituais reservas. TEUBNER, Gunther. *O direito como sistema autopoietico*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993. p. 255.

²²⁰ TEUBNER, Gunther. *Direito, sistema e policontextualidade*. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 227

²²¹ SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito*. Trad. Maria Eramntina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007. p. 193.

²²² CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: Ltr, 2010. p. 95.

²²³ MANSILLA, Dario Rodriguez. *Comunicaciones de la organización*. Santiago: Ediciones Universiade Católica de

controle da desordem das regulações trabalhistas, a partir da ideia de sistemas autopoieticos. Seguindo ditos estudos, Darío Rodríguez, enfatiza que as organizações complexas operam como sistemas autopoieticos²²⁴, visto que, por um lado, conservam uma delimitada clausura de operação para a tomada de decisões, significando que só os membros das organizações podem tomar decisões competentes dentro da organização; por outro lado, as organizações se encontram em constantes irritações recíprocas com seu entorno. Tais reverses permitem que a organização receba informações externas na medida em que sua estrutura possa processá-las, ou seja, nem tudo será absorvido pela organização. Somente a estrutura de cada organização determinará o que será percebido como informação e o que não será reconhecido como tal²²⁵. A realidade é que seu canal de recepção interna é mais amplo, pois suas estruturas são organizadas para receber informações mundialmente.

Por conseguinte, os múltiplos canais de percepção de informação inserem as organizações internacionais trabalhistas em um patamar superior, visto que ajudam a produzir uma comunicação em nível mundial e, assim, priorizam o social²²⁶. A Organização Internacional do Trabalho, por exemplo, cuida do direito e dos interesses de países menos desenvolvidos e de menores projeções políticas, que também sofrem inúmeros problemas internos²²⁷; e, nessa linha, através das Organizações Internacionais, os países mais necessitados estabelecem uma comunicação direta, através de representantes que atuam nessas organizações.

Portanto, é fato que o papel das organizações internacionais trabalhistas se amplia, especialmente neste novo século XXI, pela progressiva importância “na formação de agendas internacionais próprias, provocando comunicações e servindo como arenas para formação de coalizões e movimentos de integração”²²⁸, já que as organizações de defesa dos trabalhadores possuem força de organização formal que lhes confere a capacidade de se comunicar com as organizações governamentais e com as empresas multinacionais²²⁹.

Chile. 2007. p. 27.

²²⁴ Ibid., p. 293.

²²⁵ Ibid., p. 294.

²²⁶ MARTINS, Ludmila Feilenberger de Oliveira. A importância da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no direito internacional: uma análise com base nas teorias da interdependência complexa e construtivista das relações internacionais. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, v. 1, p. 115-116, dez. 1998.

²²⁷ O trabalho escravo e precário, geralmente ocorre em maiores índices em países menos desenvolvidos, e a atuação da OIT permite que tais assuntos sejam levados a questões internacionais, não permanecendo como problema apenas doméstico, porque a realidade é que não há como colocar os problemas trabalhistas unicamente como problemas internos, e se relacionam a direitos humanos, dizem respeito a toda uma nação. Ibid., p. 117.

²²⁸ OLSSON, Giovanni. *Relações internacionais e seus atores na era da globalização*. Curitiba: Juruá, 2003. p. 185.

²²⁹ TEUBNER, Gunther. *Direito, sistema e policontextualidade*. Piracicaba: Unimep, 2005. p.120

Em continuidade ao tema, a próxima etapa da dissertação versa sobre os aspectos estruturais da Organização Internacional do Trabalho diante dos entraves trabalhistas pertinentes à Globalização, a fim de verificar se no âmbito da OIT existe estrutura para responder ao problema da complexidade gerado pela Sociedade, mantendo estabilizadas certas condições, no intuito de que determinadas operações sociais mantenham duração temporal²³⁰ e que comportamentos possam se tornar mais previsíveis²³¹.

²³⁰ “o tempo para adquirir sentido nos diferentes sistemas sociais necessita de operações referencialmente mais redundantes”. ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 73, jun. 2007.

²³¹ A duração temporal de uma expectativa gera uma noção cultural para a sociedade; e assim, certos comportamentos podem se tornar previsíveis ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre autopoiese, normativismo e pluralismo jurídico. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica*, n. 4. São Leopoldo: Unisinos, 2008. p. 181.

3 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA REPRODUÇÃO NA SOCIEDADE MUNDIAL

A Organização Internacional do Trabalho - já denominada neste estudo como OIT - foi fundada em 1919 sob a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social, como um tipo de subsistema social que se constitui com base em regras de reconhecimento que as identificam e que permitem especificar suas próprias estruturas²³², ou seja, suas decisões²³³. Sua declaração foi uma das primeiras a comunicar a necessidade de respeito aos direitos humanos universais²³⁴. Para se compreender sua relevância no contexto mundial, apresenta-se um breve relato histórico que contextualize seu surgimento em outros momentos históricos importantes para a universalização dos Direitos Humanos²³⁵.

Após a Primeira Guerra Mundial, criou-se a Liga das Nações, materializada no Tratado de Versalhes, de vinte e oito de junho de 1919²³⁶, com o intento declarado no pacto de “promover a cooperação internacional e alcançar a paz e a segurança internacional”²³⁷. Surgiu na mesma época, como parte do Tratado de Versalhes, na parte XII do referido documento, a criação da OIT²³⁸.

Ainda que o surgimento da Liga das Nações e da OIT tenha simbolizado um grande

²³² LUHMANN, Niklas. *Glossário sobre la teoria Social de Niklas Luhmann*. Trad. Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. México: Universidade Iberoamericana. 1996. p. 121

²³³ La opción adoptada por Luhmann consiste em definir la organización como um sistema cuyos elementos componentes son decisiones. Esta última consiste em um suceso que puede ser imputado ao sistema, em tanto la decisión encuentra sua identidade em la elección entre alternativas y, por consiguiente tematiza su propia contingência. De esto se desprende que las decisiones sean mucho más sensibles al contexto que las acciones y, por tanto, mucho menos estables. LUHMANN, Niklas. *Organización y decision: autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo*. Trad. Dário Rodriguez Mansilla. Chile: Instituto de Sociologia . Universidade Iberoamericana, 2005. p. XXIII.

²³⁴ Conforme Hannah Arendt, os direitos humanos não são um dado, mas um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção e de reconstrução. ARENDT, Hannah. *As origens do totalitarismo*. Trad. Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

²³⁵ Vale ressaltar que esses direitos dos homens estão relacionados à natureza humana e, enquanto tais, não estão vinculados a qualquer sistema jurídico específico, mas sim a uma dimensão universalista. MOTA, Konrad Saraiva. A internacionalização das Convenções da OIT como tratados internacionais de direitos humanos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região*, Fortaleza, n. 32, p. 49, jan./dez. 2009.

²³⁶ TRUYOL Y SERRA, Antonio. *Los derechos humanos*. Madrid: Tecnos, 1977. p. 24.

²³⁷ Preambulo do Pacto da Liga das Nações aprovado na Conferência de Versalhes. PACTO da sociedade das nações. [S.l.]. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/his1919.htm>>. Acesso em: 17 jan. 2015.

²³⁸ Nos ensinamentos de Piovesan, “o advento da Organização Internacional do Trabalho e da Liga das Nações registra o fim de uma época que o Direito Internacional era, salvo raras exceções, confinado a regular relações entre Estados, no âmbito estritamente governamental. Através destes institutos visava-se o alcance de obrigações internacionais a serem garantidas e implementadas coletivamente. PIOVESAN, Flavia. *Direitos humanos e do direito constitucional internacional*. São Paulo: Max Limonad, 1997. p. 133-134.

avanço que rompeu a noção de soberania nacional absoluta²³⁹ e iniciado uma ideia de valorização do homem, apenas após a Segunda Guerra começou a surgir a consolidação internacional dos direitos humanos. Nessa época, os aliados, preocupados com os danos da guerra, uniram esforços para criar a Organização das Nações Unidas (ONU), no ano de 1945. A Carta da ONU, em seu capítulo I, artigo 1º, enfatizou, dentre outras questões, a necessidade de: “1. Manter a paz e a segurança internacionais; 2. Desenvolver relações amistosas entre as nações; e, em destaque, 3. Promover os direitos humanos em nível internacional, assumindo os Estados também o compromisso de fazê-lo em seu âmbito interno”.²⁴⁰

Após a criação da ONU, foi elaborada a Declaração dos Direitos do Homem em 1948²⁴¹, o Pacto sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais no ano de 1966²⁴². Diante de todo o contexto, a aprovação da Declaração Universal teve como grande marco o processo de reconstrução dos Direitos Humanos²⁴³. Ao ser proclamada a Declaração Universal de 1948, abriu-se efetivamente o caminho à adoção de sucessivos tratados e de instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, no plano doméstico e global. É nesse cenário que se vislumbra o esforço de reconstrução dos direitos humanos “como paradigma referencial ético a orientar a ordem internacional”²⁴⁴.

O objetivo maior desse breve e simplista relato histórico foi demonstrar que a OIT foi a pioneira dentre os mecanismos internacionais para a universalização dos Direitos Humanos: sua primeira constituição foi elaborada em 1919, ou seja, vinte e nove anos anteriormente à Declaração dos Direitos do Homem, ocorrida em 1948.

²³⁹ PIOVESAN, Flavia. *Direitos humanos e do direito constitucional internacional*. São Paulo: Max Limonad, 1997. p. 134.

²⁴⁰ BRASIL. *Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945*. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm>. Acesso em: 17 jan. 2015.

²⁴¹ Nesse sentido, referir-se aos direitos humanos como categoria Universal só faz sentido depois da Segunda Guerra Mundial - e não depois da Revolução Francesa, que apenas garantiu direitos à parcela proprietária da sociedade, como Marx já havia registrado. BRAGATO, Fernanda Frizzo. Contribuições teóricas latino-americanas para universalização dos direitos humanos. *Revista Jurídica da Presidência*, Brasília, v. 13, n. 99, p. 11-33, 2011.

²⁴² Embora a Declaração dos Direitos do Homem adotada em 1948 - e que não tem valor jurídico coercitivo - dois pactos de 1966 (Pacto sobre Direitos Civis e Políticos e Pacto sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais) comprometem diretamente os Estados que consentirem na ratificação, e mais particularmente, aqueles que também ratificaram (como a França) o protocolo adicional que permite a particulares que se achem vítimas de violações dirigir ao Comitê dos Direitos do Homem comunicações escritas que serão examinadas e poderão ocasionar constatações transmitidas ao Estado envolvido”. DELMAS- MARTY, Mireille. *Por um direito comum*. São Paulo: Martins Fontes, 2004. p. 48.

²⁴³ PIOVESAN, Flavia. A universalidade e a indivisibilidade dos direitos humanos: desafios e perspectivas. In: BALDI, César Augusto. *Direitos humanos na sociedade cosmopolita*. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 47.

²⁴⁴ PIOVESAN, Flavia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz. *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 4.

Após contextualizar o surgimento da OIT com outros acontecimentos históricos, julga-se relevante conhecer aspectos históricos que contribuíram para o seu surgimento: tudo iniciou com o trabalho empreendido na Inglaterra por Robert Owen²⁴⁵, desde o início do século XIX, ao introduzir reformas sociais em sua fábrica e postular, em 1818, ao Congresso de Potências da Alemanha, em via internacional, melhores condições de trabalho na indústria, influenciando significativamente na internacionalização das normas²⁴⁶.

Posteriormente, a ideia de Owen foi defendida e ampliada, a partir de 1838, pelo professor francês de Economia Industrial Louis Blanqui, que divulgou estudos e sustentou a tese de que tratados internacionais deviam abordar temas como a melhoria das condições de trabalho. Blanqui entendia que a solução seria elaborar tratados para preservar a vida humana. A frase mais conhecida do autor, proferida em 1939, ao concluir seus estudos de internacionalização das leis sociais, é a seguinte indagação: “*celebram-se entre países tratados para matança entre os homens. Por que não realizá-las hoje para preservar a vida humana e torná-la mais feliz?*”²⁴⁷

Após, foi o industrial Daniel Legrand quem militou, a partir de 1841, continuamente e com êxito, a favor da internacionalização das normas social-trabalhistas. Legrand foi o criador de um projeto de lei encaminhado ao Ministro de Assuntos Exteriores, em 1844, o qual continha como ideal proteger os trabalhadores da competição comercial entre países²⁴⁸. Tais ideias visavam adotar uma legislação internacional do trabalho e, como bem argumenta Arnaldo Susskind,

Foi o industrial Alsaciano Daniel le Grand quem desenvolveu desde 1841, ação meritória e com indiscutível sucesso, visando, à internacionalização das normas social- trabalhistas. Ele advogou a instituição de ‘um direito internacional para proteger as classes operárias contra o trabalho prematura e excessivo, causa principal e fundamental do seu enfraquecimento físico, de sua degradação moral e da privação em que se vive’ [...]²⁴⁹.

Para Nicolas Valticos, Daniel Le Grand foi um dos principais precursores da ideia de uma legislação trabalhista internacional, visto que formulou as primeiras linhas sistematizadas para a celebração de contratos internacionais que garantissem a ordem dos direitos trabalhistas²⁵⁰. Subsequentemente, surgiu a Primeira Internacional Socialista Operária, em Londres, em 1864,

²⁴⁵ Nascido no País de Gales, foi um reformista social, considerado um dos fundadores do socialismo e do cooperativismo. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Guia de estudos*: XII Simulação de Organizações Internacionais. SOI 2012. Natal, out. 2012. Disponível em: <<http://www.soi.org.br/upload/a9b1c59c92df740003e0897cff90a4709f2e3f2b30fe6330003c1d99600793c.pdf>>. Acesso em: 11 fev. 2015.

²⁴⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los convênios internacionales del trabajo*. Montevideo: Publicación Facultad de Derecho, 1965. p. 24.

²⁴⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 85.

²⁴⁸ POTOBSKY, Geraldo W. von; BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector G. *La organización internacional del trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 1990. p. 4.

²⁴⁹ SÜSSEKIND, op. cit., p. 86.

²⁵⁰ VALTICOS, Nicolas. *Derecho internacional del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1977. p. 33.

a qual serviu para divulgar o Manifesto Comunista, redigido por Karl Marx e Friedrich Engels, que sustentavam a necessidade de serem internacionalizadas as medidas de proteção do trabalho humano.

A primeira internacional não foi um partido, tendo um caráter de frente única operária entre dirigentes, políticos, marxistas, anarquistas e sindicalistas. Então a partir desta data, dirigiu-se uma grande luta pela reforma dos direitos políticos na Inglaterra, tendo sido feita uma campanha em toda Europa para uma legislação trabalhista mais progressiva, impulsionando a organização sindical em vários países. Igualmente, em 1866, há o reclame, no I Congresso Internacional Operário, por uma legislação internacional [...] ²⁵¹.

Os movimentos sindicais nascidos na Inglaterra no início do século XIX se fortaleceram na Europa e nos Estados Unidos. Um grande conflito ocorreu em 1886 - a Revolta Haymarket - em Chicago, marcado por uma manifestação iniciada pacificamente por trabalhadores que lutavam pelo regime laboral de oito horas e uma bomba atingiu e matou alguns policiais, cujos colegas “abriram fogo contra os manifestantes” ²⁵².

Na Conferência de Berlim, em 1890, vários países da Europa se reuniram e conquistaram resultados no campo internacional com a assinatura do protocolo que fixou em quatorze anos a idade mínima para o trabalho de menores nas minas, além de importantes recomendações sobre aspectos da proteção ao trabalho, especialmente das mulheres e dos menores naqueles locais ²⁵³.

Na Igreja, se iniciou também uma doutrina social - a Encíclica “*De Rerum Novarum*” - do Papa Leão XIII, em 1891 ²⁵⁴, que sugeria a adoção, pelos povos, dos princípios da justiça social, para elevar-se o nível moral, intelectual e físico dos trabalhadores, além da união fraterna entre patrões e operários ²⁵⁵.

Em 1897, realizou-se, em Bruxelas, o Primeiro Congresso Internacional de Legislação do Trabalho. Nesse evento, juristas, economistas e administradores favoráveis à adoção de uma legislação internacional do trabalho conjuntamente aprovaram a criação da Associação Internacional para Proteção Legal dos Trabalhadores, e ainda, do Escritório Internacional, a

²⁵¹ ANJOS, Priscila Caneparo dos. O desenrolar Histórico da Organização Internacional do Trabalho e seu papel na atualidade. *Revista Jurídica Uniandrada*, Curitiba, v. 1, n. 20, p. 233, 2014.

²⁵² “Esta revolta é considerada como uma das origens das comemorações internacionais do dia do Trabalhador 1º de maio”. *Ibid.*, p. 233.

²⁵³ Em 1897, um congresso operário, em Zurique, manifestou sua insatisfação com o resultado da Conferência de Berlim e pediu ao governo suíço que renovasse os esforços internacionais em prol da criação de uma legislação internacional. VALTICOS, Nicolas. *Derecho internacional del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1977. p. 46.

²⁵⁴ GRAÇA, Luís. *História da saúde no trabalho*. [S.l.], 2009. Disponível em: <http://www.ensp.unl.pt/luis_graca/textos14.html>. Acesso em: 11 fev. 2015.

²⁵⁵ GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 28-29.

ser organizado pela mesma associação, que deveria se encarregar de dar prosseguimento à ideia de uma legislação internacional. Como medida prática, foi composta uma comissão de vinte pessoas e ainda formada a comissão por ramos de países, destinada a realizar estudos técnicos²⁵⁶.

A Associação Internacional, fundada no século XX, em 1901, foi ganhando força e, em 1904, inspirou a formação do primeiro tratado bilateral sobre o trabalho, firmado entre a França e a Itália, em abril de 1904²⁵⁷. Conforme leciona Nicolas Valticos, a associação, apesar de ser constituída como entidade privada, configurou o que viria ser, posteriormente, a OIT²⁵⁸. Por outro lado, Américo Plá Rodriguez não concorda com o entendimento, e alega que, ao contrário dos tratados que se constituem em acordos realizados entre o Estado, a OIT abarca a ideia de convenção que resulta de uma deliberação e, por sua própria natureza, se abre à ratificação de todos os países²⁵⁹.

A realidade é que a associação, independentemente de prefigurar o que seria - ou não - a OIT, produziu estudos lentos, mas contínuos, ajudando a constituir tratados bilaterais e auxiliando na promulgação de uma ideia internacional de adoção das normas de trabalho negociadas internacionalmente. Vale salientar que, quando eclodiu a Primeira Guerra Mundial, a Associação Internacional para Proteção Legal dos Trabalhadores já contabilizava quinze seções nacionais, tendo realizado oito reuniões internacionais, com a assinatura de duas convenções²⁶⁰.

Após isso, começaram as ações sindicais durante o período da Primeira Guerra, que perdurou de 1914 a 1918. Os sindicatos se manifestaram no sentido de buscar um tratado de paz que contivesse um capítulo atinente às normas de proteção aos trabalhadores, pelo qual se regulassem as Cláusulas obreiras²⁶¹. Do início até o fim da Guerra, seguiram-se várias reuniões, tais quais: a reunião de Leeds (na Inglaterra, em 1916), de Estocolmo (na Suécia, em 1917), de Búfalo (nos Estados Unidos, em 1917), de Havre (na França) e de Berna (na Suíça, em 1919). O objetivo era reunir representantes dos trabalhadores de diversas partes do mundo e criar uma legislação internacional de proteção aos profissionais, com regulamentação da paz e da

²⁵⁶ PLÁ RODRIGUES, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevideo: Acali, 1980. t. 1, v. 2, p. 30. VALTICOS, Nicolas. *Derecho internacional del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1977. p. 46.

²⁵⁷ CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: Ltr, 2010. p. 48.

²⁵⁸ VALTICOS, Nicolas. *Derecho internacional del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1977. p. 46.

²⁵⁸ GRAÇA, Luís. *História da saúde no trabalho*. [S.l.], 2009. p. 46. Disponível em: <<http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos14.html>>. Acesso em: 11 fev. 2015.

²⁵⁹ PLÁ RODRIGUES, op. cit., p. 35

²⁶⁰ RODRIGUES, Américo. *Los Convenios internacionales del trabajo*. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidade de la Republica, 1965. p. 23-42; SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 28.

²⁶¹ VALTICOS, op. cit., p. 53.

organização do Pós-Guerra²⁶².

Finalmente, a Conferência da Paz de Paris criou a Comissão sobre a Legislação Internacional do Trabalho para formular propostas para a inclusão do Tratado de Paz. Nesse oportuno, se elaborou uma Carta do Trabalho para orientar a política dos futuros países-membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e se recomendou a criação da OIT - que, posteriormente, de fato, foi criada pelo Tratado de Versalhes²⁶³. As recomendações da Comissão constituíram a base de XIII do Tratado de Versalhes²⁶⁴, que instituiu a OIT, cuja maioria de disposições continua em vigor²⁶⁵ e se incorporou à Constituição da Organização²⁶⁶. Como exemplo, se realça o trecho do Preâmbulo da Consolidação da OIT, que declara que “uma paz universal e duradoura só pode ser fundada na justiça social”²⁶⁷.

Em suma, manifestações e reivindicações pela adoção de uma Organização Internacional prosseguiram por muitos anos, com progressos lentos e positivos até a criação da Organização Internacional do Trabalho, prevista na parte XIII do Tratado de Versalhes, em 1919, ao término da Primeira Guerra Mundial. Assim, em um ambiente social altamente complexo, foi criada com o objetivo de reduzir a complexidade social no que se refere aos direitos trabalhistas a nível mundial; contudo, ao mesmo tempo em que reduz, também aumenta a complexidade, porque quanto mais o sistema reduz a complexidade externa, mais aumenta a complexidade interna: logo, diminuir a complexidade é o mesmo que aumentá-la.

Isso ocorre porque a complexidade sistêmica chega a um nível que exige diferenciação dentro do sistema, a fim de reduzir certas parcelas específicas de complexidade e, com isso, originar subsistemas e organizações complexas²⁶⁸ que passam a pertencer ao entorno do sistema de origem - o sistema global²⁶⁹ - em razão do caráter autopoietico do sistema, que se mostra

²⁶² PLÁ RODRIGUES, op. cit., p. 13-16; VALTICOS, op. cit., p. 46; CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: Ltr, 2010. p. 48.

²⁶³ SANTOS, Wilson Vieira dos. *Os sindicatos e a OIT: manual de educação do trabalhador*. Trad. Edilson Alkimim Cunha I. São Paulo: LTr, 1994. p. 28.

²⁶⁴ Especialmente no artigo 23, através do qual se estabeleceu que os Estados-Membros da Sociedade das Nações esforçar-se-ão para assegurar condições de trabalho equitativas e humanitárias “para o homem, a mulher e a criança, em seus próprio territórios e nos países a que estendam suas relações de comércio e indústria, com tal objetivo, estabelecerão e manterão organizações internacionais necessárias”. GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 28-29.

²⁶⁵ Com algumas modificações.

²⁶⁶ SANTOS, op. cit., p. 28.

²⁶⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Filadélfia, 1944. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2014.

²⁶⁸ Dario Rodríguez enfatiza que as organizações complexas operam como sistemas autopoieticos. MANSILLA, Dario Rodríguez. *Comunicaciones de la organización*. Santiago: Ediciones Universiade Católica de Chile, 2007. p. 293.

²⁶⁹ LUHMANN, Niklas. *Introdução à teoria dos sistemas*: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Trad. de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 69.

cognitivamente aberto às irritações do ambiente e operativamente fechado para a autorreprodução²⁷⁰. Conforme afirma Gunther Teubner “a ideia de autorreferência e de autopoiesis não são meramente teóricas mas possuem um real alcance prático”²⁷¹.

A reprodução autopoietica da sociedade mundial, diante de diversas frustrações na sociedade, originou a criação da OIT que, naquela época, atendia à preocupação que se refletia em questões humanitárias, políticas e econômicas. Em primeiro lugar, ao anseio de caráter humanitário, pois a situação a que os trabalhadores eram expostos causava prejuízo à saúde e ao convívio familiar e social. Em segundo, a uma preocupação de caráter político, visto que o número de trabalhadores em situação de descontentamento era muito expressivo e crescente, em razão do processo de industrialização. Portanto, se não houvesse uma Organização Internacional para promover a concentração da recepção desses descontentamentos e sua regulamentação, poderia desencadear uma revolução²⁷², atingindo a paz universal.

A preocupação da OIT ficou claramente demonstrada no Preâmbulo de sua Constituição, cujo conteúdo permanece bastante semelhante até hoje, com o seguinte texto: “existem condições de trabalho que implicam para um grande número de indivíduos, miséria e privações, e o descontentamento que daí decorre, põem em perigo a paz e a harmonia universal”²⁷³. Resta salientar que a criação da Organização Internacional também teve a preocupação de regulamentar as normas trabalhistas para proteger o cenário econômico e, nessa linha, um terceiro conteúdo foi discriminado, no Preâmbulo - o econômico - indicando que, se um país ou uma indústria não adotasse as medidas de reforma, poderia prejudicar os demais. O conteúdo prevê que “a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculo aos esforços de outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores no seu próprio território”²⁷⁴.

As primeiras duas décadas de existência da OIT constituem um período de afirmação e de consolidação do papel exercido pela Organização. Posteriormente, em 1944, os delegados da Conferência Internacional do Trabalho adotaram a Declaração de Filadélfia²⁷⁵ como anexo à sua

²⁷⁰ LUHMANN, Niklas. *Introdução à teoria dos sistemas*: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Trad. de Ana Cristina Arantes Nasser. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 119-120.

²⁷¹ TEUBNER, Gunther. *O direito como sistema autopoietico*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993. p. 245.

²⁷² STÜMER, Gilberto. *A liberdade sindical: na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 126.

²⁷³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Filadélfia, 1944. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2014.

²⁷⁴ Ibid.

²⁷⁵ A Declaração da Filadélfia, no item II, ao assentar sobre a justiça social, asseverou que “todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, tem o direito de buscar seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual, dentro da liberdade e da dignidade”. Ibid.

Constituição, formulando a Carta de Princípios e Objetivos da OIT²⁷⁶. Naquele momento, um novo período histórico, político e normativo do Pós-Guerra para a OIT se implementou²⁷⁷.

Em 1946, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) passou a ser o primeiro organismo especializado das Nações Unidas e a principal Organização responsável por questões sociais trabalhistas. Ao se estruturar, a OIT busca reduzir a complexidade do mundo através da reprodução de expectativas normativas (criação de normas) que são compreendidas como premissas de comportamento²⁷⁸. Dessa forma, a partir da sua produção normativa, a OIT estrutura sua definição, seus objetivos e preconiza a regulamentação de normas internacionais. Destarte, o artigo 1º da Constituição da OIT a define como organização permanente de caráter internacional encarregada de trabalhar pela realização da justiça Social. Também, cabe transcrever o preâmbulo do referido documento, em que se resume sua finalidade, como segue.

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando aos fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente

²⁷⁶ Ao adotar a chamada Declaração da Filadélfia, enfatizaram-se os fins objetivos da OIT. A Declaração da Filadélfia se tornou um anexo da Constituição. SANTOS, Wilson Vieira dos. *Os sindicatos e a OIT: manual de educação do trabalhador*. Trad. Edilson Alkimim Cunha I. São Paulo: LTr, 1994. p. 28.

²⁷⁷ Denota-se que, nos primeiros anos, a organização voltou-se à regulamentação das condições de trabalho e de emprego, constando anos de atividade normativa. Ao iniciar a guerra, a organização tinha celebrado sessenta e sete convenções e sessenta e cinco recomendações, posteriormente, entre 1944 e 1990, a organização aprovou 103 convenções internacionais e 111 recomendações. E, ao longo desse período histórico, a estrutura atual da OIT foi construída. PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los convênios internacionales del trabajo*. Montevideo: FDCS, 1965. p. 66.

²⁷⁸ Estas expectativas normativas são estruturadas através da produção de normatividade. LUHMANN, Niklas. *Legitimação pelo procedimento*. Trad. de Maria da Conceição Corte-Real. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1980. p. 188.

Constituição da Organização Internacional do Trabalho²⁷⁹.

Alain Supiot sublinha que a OIT se insere no núcleo de organizações encarregadas do *social* - assim como a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) - diferentemente das instituições internacionais que têm a identidade e a missão garantidas por um credo econômico, como por exemplo, a OMC, o Banco Mundial²⁸⁰.

Na qualidade de organização encarregada do Social, a OIT, em vez de distribuir dinheiro, encontra fundamento nas reivindicações mínimas dos primeiros filantropos do século XIX, como isolar as epidemias; proibir o trabalho forçado; eliminar o trabalho infantil²⁸¹; dentre outras proteções aos trabalhadores originadas em um novo contexto global. Assim, objetiva proporcionar a melhoria das condições humanas; buscar a igualdade de oportunidades e a proteção do trabalhador em suas relações como trabalho; e, diante de uma necessidade advinda com a globalização, passou também a regular o conflito entre o capital e o trabalho em escala internacional, a fim de atingir a cooperação entre os povos (países) para promover o bem comum e social do desenvolvimento econômico²⁸².

Para Américo Plá Rodríguez, a OIT tem suficiente significação e importância para que seja estudada em si mesma, sem necessidade de referi-la a outros conceitos²⁸³, tendo em vista que se trata de uma organização que consegue produzir sua própria comunicação, tornando-se um subsistema de decisões²⁸⁴.

A natureza jurídica da OIT é a de pessoa jurídica de direito público internacional²⁸⁵ e visa à proteção universal do trabalhador, não apenas como parte do contrato de trabalho, mas,

²⁷⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Filadélfia, 1944. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2014.

²⁸⁰ SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus*: ensaio sobre a função antropológica dos direitos. Trad. Maria Eramantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007. p. 125.

²⁸¹ Ibid., p. 125

²⁸² PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. *Direito do trabalho*: doutrina, legislação, jurisprudência, prática. São Paulo: LTr, 1997. p. 63.

²⁸³ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los convenios internacionales del trabajo*. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 208-209.

²⁸⁴ “Lá teoría de Luhmann há hecho posible comprender la organización como un sistema de decisiones. Esto significa que resultan de peculiar importancia en la definición del devenir organizacional las premissas de decision que generan las posibilidades que se abren o se cierran al decidir organizacional”. MANSILLA, Dario Rodriguez. *Gestión organizacional*: elementos para su estudio. 5. ed. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. 2014. p. 74.

²⁸⁵ O estudo da OIT faz parte do Direito Internacional do Trabalho, que é um segmento do Direito Internacional Público. MARTINS, Ludmila Feilenberger de Oliveria. A importância da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no direito internacional: uma análise com base nas teorias da interdependência complexa e construtivista das relações internacionais. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, v. 1, p. 115, dez. 1998.

principalmente, como ser humano, pelo respeito dos direitos humanos no mundo do trabalho²⁸⁶. Nesse sentido, se fortalece a ideia de que a proteção dos direitos humanos “não deve se reduzir ao domínio reservado do Estado, porque revela tema de legítimo interesse internacional”²⁸⁷.

Na condição de pessoa jurídica de direito público internacional, a OIT não se evidencia como uma entidade supraestatal, mas como uma associação de Estados, os quais assumem a obrigação com as normas constitutivas por ela firmadas e com as convenções que ratificam²⁸⁸. O fato de a OIT constituir uma associação de Estados de caráter federativo implica naturalmente certa restrição da soberania de cada Estado, visto que a atividade de cada um deve se limitar àquelas que surgem no texto expresso da Constituição²⁸⁹. Assim, conforme o autor Niklas Luhmann, é patente que a construção de organização pode alterar o socialmente possível, nesse sentido “o código de poder estabelecido para a totalidade da sociedade remete, em múltiplos aspectos, à possibilidade de tornar possível e restringir novas combinações de poder através das organizações”²⁹⁰.

Segundo preceitua a sua constituição, podem ser membros da OIT: todos os Estados que já pertenciam à Organização em 1º de novembro de 1945; qualquer Estado, membro da ONU, que comunique ao Diretor Geral da OIT sua aceitação quanto às obrigações contidas na Constituição da OIT; qualquer Estado que, embora não pertencendo à ONU, comunique ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho formalmente aceitação contida na Constituição e que tenha sua admissão aprovada por dois terços do conjunto de votos presentes, se a maioria permanecer entre os votos dos delegados governamentais²⁹¹.

Desde seu surgimento a OIT conquistou mais força diante da maior aceitação, visto que o número de Estados participantes aumentou significativamente sua estrutura, permitindo a qualidade da comunicação em razão do maior contato e da qualidade na troca de informações entre os Estados que se encontram na sociedade mundial e na Organização.

²⁸⁶ MARTINS, Ludmila Feilenberger de Oliveria. A importância da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no direito internacional: uma análise com base nas teorias da interdependência complexa e construtivista das relações internacionais. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, v. 1, p. 115, dez. 1998.

²⁸⁷ PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz. *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 5.

²⁸⁸ LIPOVETZKY, Jaime César. *Sistema de direito do trabalho na integração regional e direito comparado Argentino-Brasileiro e Latino Americano*. Trad. Sandra Garcia. São Paulo: LTr, 2011. p. 100.

²⁸⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los convênios internacionales del trabajo*. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 208-209.

²⁹⁰ LUHMANN, Niklas. *Poder*. Trad. Martine Creusot de Rezende Martins. 2. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1992. p. 83.

²⁹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Filadélfia, 1944. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2014.

Para constar, a primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Washington, recebeu delegações de quarenta países²⁹². Atualmente a OIT possui 185 Estados como membros²⁹³, isto pode demonstrar a grande abrangência que a OIT possui, ou seja, um diagnóstico de sua intervenção. Nesse sentido é possível dizer que a organização pode ficar cada vez mais estruturada, se quem a sustenta (no caso Estados Internos), participem de seu processo de intervenção²⁹⁴.

Cumprе ressaltar que a OIT figura como a única das agências do Sistema das Nações Unidas com estrutura tripartite²⁹⁵. Entende-se por tripartismo a participação em pé de igualdade da OIT, composta de representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores que participam das reuniões e dos encontros para a ratificação das Convenções²⁹⁶. O tripartismo, tal como se apresenta na OIT, é mais do que um princípio geral: “de fato, pode-se dizer que é o elemento fundamental da estrutura da Organização, pois está presente em todas as suas atividades e tem especial relevância e significação em tudo quanto concerne às normas internacionais do trabalho e sua aplicação²⁹⁷. Plá Rodriguez²⁹⁸ menciona que o fato de a OIT ser tripartite impede de incluí-la em qualquer categoria jurídica existente antes de sua criação, não se enquadrando assim na categoria de Direito Constitucional (Estado Federal, Confederação de Estados), nem de Direito Internacional (congresso de diplomatas, União Internacional). O fato de a OIT possuir estrutura tripartite foi de tanta relevância, que até mesmo o Papa Paulo VI proferiu um discurso dirigido à Conferência Internacional do Trabalho:

[...] Vossa carta original e orgânica faz concorrer as três forças que se movem na dinâmica humana do trabalho moderno: os homens do governo, os empregadores e trabalhadores. E Vosso método consiste em harmonizar essas três forças; não fazê-las opor-se, senão que concorrer em uma

²⁹² SANTOS, Wilson Vieira dos. *Os sindicatos e a OIT: manual de educação do trabalhador*. Trad. Edilson Alkimim Cunha I. São Paulo: LTr, 1994. p. 29.

²⁹³ O Brasil, além de ser membro nato, visto que já pertencia a OIT em 1945, foi um dos membros fundadores da OIT em 1919.

²⁹⁴ MANSILLA, Dario Rodriguez. *Gestión organizacional: elementos para su estudio*. 5. ed. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. 2014. p. 286.

²⁹⁵ Em recente recompilação de 1996, no parágrafo 655, o Comitê destacou a importância especial que atribui ao direito de representantes de trabalhadores e de empregadores de assistir às reuniões e delas participar, de organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores, assim como da OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: a liberdade sindical- recopilações e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Trad. Sandro Lunard Nicoladeli; Tatyana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013. p. 181.

²⁹⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 42.

²⁹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A liberdade sindical*. Trad. Edilson Alkimim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho; São Paulo, Ltr, 1994. p. 1.

²⁹⁸ PLÁ RODRIGUES, Américo. *Los convenios internacionales del trabajo*. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la Republica, 1965. p. 208-209.

colaboração valente e fecunda através de um constante diálogo ao estudo e solução de problemas sempre emergentes e sem cessar renovados [...] ²⁹⁹.

Assim, com aprovação geral, o tripartismo demonstrou ter possibilidades de sintetizar um sistema eficaz de ação dentro da OIT e um mecanismo de viabilidade na aplicação prática de seus acordos ³⁰⁰. Forma-se, conseqüentemente, uma organização que permite uma comunicação bastante intensa e que recebe informação das três classes do âmbito social - governo, trabalhador e empregador - em que cada organização de pessoas e de classes expressa perspectivas de observação variadas ³⁰¹, proporcionando à organização fechar-se operacionalmente e abrir-se cognitivamente, reproduzindo respostas mais próximas das necessidades globais. Dario Rodrigues Mansilla fala que “es probable que em la organización tengan perspectiva de observación variadas. La consecuencia de esto es que pueden adoptarse decisiones o conjuntos de decisiones destinados a resolver problemas parciales de um modo satisfatório” ³⁰².

Não há ressalvas de que o tripartismo, ao possibilitar a participação dos representantes governamentais, empresariais e operários nas decisões produzidas pela OIT, auxilia na promoção do bem-estar do ser humano, fazendo prevalecer o trabalhador sob as inovações de caráter econômico e financeiro, porém estes não deixam de ter importância no diálogo. De fato, no terreno nacional e internacional, os planos de caráter econômico, são importantes e devem ser aceitos quando não atravancarem a realização do objetivo principal da OIT ³⁰³.

Ademais, o sistema econômico tem legitimidade para se reproduzir (dentro de sua funcionalidade diferenciada - econômico/não econômico- lucro/não lucro) na medida em que não provoque a corrupção do Sistema do Direito do Trabalho. Logo, verifica-se que os objetivos da OIT - de promover um diálogo social permitindo a comunicação de representantes de todas as classes que se atrelam à relação de trabalho; de aplicar princípios fundamentais no trabalho; e de desenvolver oportunidades para que homem e mulher tenham trabalho digno - estão bem delineados. Também interessa investigar de que forma a OIT se organiza para poder manter suas estruturas compatíveis com uma autopoiese que permita a reprodução necessária do sistema.

A OIT se constitui por uma estrutura básica formada pelos seguintes órgãos: a)

²⁹⁹ MONTT BALMACEDA, Manuel. *Principios de derecho internacional del trabajo la OIT*. 2. ed. Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1998. p. 70.

³⁰⁰ GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 42.

³⁰¹ MANSILLA, Dario Rodriguez. *Gestión organizacional: elementos para su estudio*. 5. ed. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. 2014. p. 312.

³⁰² Ibid., p. 312.

³⁰³ GUERRA, Sidney. *Organizações internacionais*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 117.

Conferência Internacional do Trabalho (que equivale a um órgão deliberante); b) Conselho da Administração (que corresponde a um órgão diretivo); c) Repartição Internacional do Trabalho (que equivale a uma secretaria técnica administrativa).

A Conferência Internacional do Trabalho ocorre anualmente e reúne todos os Estados-membros - dois delegados representando os governos e outros dois, respectivamente, os trabalhadores e os empregadores - como se fosse uma assembleia geral em que todos Estados participam³⁰⁴. Na condição de órgão de superioridade na OIT, dentre outras atividades, à Conferência compete elaborar e aprovar as normas de proteção aos direitos dos trabalhadores, as convenções (se recomendações) e as questões que lhe são conexas, como o controle e a aplicação pelos Estados-membros das normas internacionais. Dessa forma “não é conferência, conseqüentemente, um conclave plenipotenciários, nem uma reunião de técnicos, sua natureza jurídica é *sui generis*, não existindo nenhuma outra entidade de direito público internacional com tal composição”³⁰⁵.

O Conselho de Administração é o órgão que administra a OIT, e compete a ele escolher o diretor-geral da repartição e revisar suas atividades; deliberar sobre os informes de suas comissões, dentre elas, a Comissão Sindical; e examinar, investigar (se for o caso) e julgar reclamações e queixas apresentadas contra os Estados Membros³⁰⁶. Suas deliberações ocorrem três vezes ao ano. O Conselho de Administração é composto por cinquenta e seis pessoas, sendo vinte e oito representantes do Governo, quatorze representantes dos empregados e outros quatorze dos empregadores.

Insta salientar que, quanto aos representantes de Governo, dez representantes são nomeados pelos Estados-membros de maior importância industrial³⁰⁷, sendo que o Brasil se encontra nesta lista³⁰⁸. Outro ponto relevante, no que concerne ao Conselho, é que muitas questões são analisadas preliminarmente por comissões que integram suas estruturas, quais sejam: Comissão de Programa, Orçamento e Administração; Comissão de Programa de Atividades Práticas; Comissão de Atividades Industriais; Comissão de Organismos Internacionais; Comissão de Regulamento e Aplicação de Convenções e Recomendações; Comissão de Liberdade Sindical; Comissão de Rateio de Contribuições; Comissão que se refere à Discriminação³⁰⁹, dentre outras.

³⁰⁴ CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010. p. 124.

³⁰⁵ LIPOVETZKY, Jame César. *Sistema de direito do trabalho na integração regional e direito comparado Argentino-Brasileiro e Latino-Americano*. São Paulo: LTr, 2011. p. 101.

³⁰⁶ *Ibid.*, p. 102.

³⁰⁷ GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 45.

³⁰⁸ Atualmente os Estados considerados de maior importância industrial são (em ordem alfabética): Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos, França, Índia, Japão, Reino Unido, Rússia. SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v 2, p. 1512.

³⁰⁹ CAMPOS, João Mota. *Organizações internacionais*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999. p. 398.

As comissões fazem parte da estrutura do Conselho e permitem que ele seja mais organizado para dar conta da complexidade social. Também foram se reproduzindo conforme o Conselho entendeu como necessário e, assim, tratam da própria autopeiose da organização (uma reprodução que ocorreu devido à complexidade do ambiente).

Outro órgão que integra a estrutura da OIT é a Repartição Internacional do Trabalho, um órgão permanente que funciona como secretaria da Organização e que assegura os respectivos serviços técnicos e burocráticos, que dele dependam; também promove a distribuição de todas as informações referentes à regulamentação internacional³¹⁰. Na realidade, a Repartição Internacional do Trabalho trabalha no sentido que a Conferência e o Conselho entenderem como conveniente³¹¹, sendo as principais: preparar os documentos; estudar questões que devem ser apreciadas pela Conferência; prestar aos governos a assistência para elaborar legislações em conformidade com as decisões da Conferência; redigir e editar, nos idiomas que se estime conveniente, publicações relativas às relações de emprego que tenham interesse internacional³¹². Em suma, a Repartição Internacional tem como maior papel de existência promover a relação entre a Organização e os governos dos Estados-membros. Nesse sentido, Mario de la Cueva afirma que a Repartição “é o motor da instituição, a força que impulsiona seus fins e realiza uma parte importante deles”³¹³.

Nas linhas supracitadas, se delineou a breve relação histórica da Organização Internacional com seus objetivos, seus princípios, sua personalidade jurídica e, por fim, a descrição sucinta dos principais órgãos que compõem a OIT e suas atividades, a fim de demonstrar que possui estrutura suficiente para se considerar como Organização Complexa de grande importância mundial, cuja finalidade se concentra em universalizar os princípios da Justiça Social; em uniformizar as suas normas jurídicas; e em incrementar a cooperação internacional para a melhoria das condições de vida do trabalhador. Por fim, cabe analisar de que forma a OIT vem se comunicando normativamente para fomentar uma ordem mundial.

³¹⁰ GUERRA, Sidney. *Organizações internacionais*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 118.

³¹¹ Artigo 10 Constituição da OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Filadélfia, 1944. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 5 dez. 2014.

³¹² “permitindo assim que se diga que há uma certa descentralização de determinadas atividades da Repartição Internacional, havendo assim uma presença ativa nos domínios em que exerce suas funções”. CAMPOS, João Mota. *Organizações internacionais*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999. p. 46.

³¹³ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 6. ed. México: Editorial Porrúa, 1980. p. 36.

3.1 Atividade Normativa da OIT: Convenções e Recomendações

Os tratados internacionais - enquanto acordos, que pretendem ser juridicamente obrigatórios vinculantes - constituem hoje a principal fonte do Direito Internacional³¹⁴. Por se derivarem de um diálogo maior³¹⁵, compreendem um documento juridicamente vinculante, consolidado num instrumento escrito elaborado por sujeitos de direito Internacional (Estados e Organizações Internacionais), com vistas a tratar de temas que possuem interesse em comum³¹⁶, ou seja, a mesma linguagem comunicacional. Resultam, assim, em formas particulares de acoplamento estrutural, entre o sistema político e o sistema jurídico, possibilitando um sistema novo e altamente complexo de expectativas normativas protegidas juridicamente e que tenham a garantia política de que se pode exigir seu cumprimento³¹⁷.

No âmbito do Direito Internacional, podem ser estabelecidos princípios, pactos internacionais e normas internacionais. Cumpre ressaltar que a denominação dada ao instrumento internacional com natureza jurídica de tratado não é requisito para caracterizar o acoplamento estrutural entre os sistemas; em suma, um tratado pode possuir diferentes nomenclaturas sem que isso lhe retire a essência³¹⁸. Consoante aos ensinamentos de Flavia Piovesan, a expressão tratado refere-se a um termo genérico usado para incluir convenções, acordos e protocolos, não havendo relevância, não apresenta maior consequência jurídica³¹⁹.

A OIT, em razão da sua qualidade de sujeito de Direito Internacional, exprime competência para realizar acordos internacionais - sendo os tratados chamados de convenções, visto que, em regra, quando ratificados³²⁰, implicam em uma obrigação aos Estados. Além das convenções, a atividade normativa da OIT se dá por meio de recomendações - não esquecendo também das resoluções.

Como já comentado, a competência para a criação de normas da OIT é da Conferência

³¹⁴ PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e direito internacional*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 43.

³¹⁵ O artigo 52 da Convenção de Viena de 1969 estipula “ser nulo um tratado cuja conclusão foi obtida pela ameaça ou emprego de força em violação dos princípios do direito internacional incorporados na Carta das Nações Unidas”.

³¹⁶ MOTA, Konrad Saraiva. A internacionalização das Convenções da OIT como tratados internacionais de direitos humanos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região*, Fortaleza, n. 32, p. 56, jan./dez. 2009.

³¹⁷ LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 179.

³¹⁸ MOTA, op. cit., p. 56.

³¹⁹ *Ibid.*, p. 43.

³²⁰ No Brasil, após ratificada, bastará que a lei nacional reproduza o texto da convenção. LIPOVETZKY, Jame César. *Sistema de direito do trabalho na integração regional e direito comparado Argentino- Brasileiro e Latino-Americano*. São Paulo: LTr, 2011. p. 103. Antes de 2004, havia uma jurisprudência do STF brasileiro indicando que os tratados internacionais (como as convenções da OIT ratificadas) “ingressavam no ordenamento jurídico como lei ordinária” Mas a Emenda Constitucional 45 de 2004 definitivamente mudou a realidade jurídica/constitucional no Brasil, pois ela estabeleceu: “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 (Art. 5º, S 3º da C.F.).

Internacional. A Constituição da OIT, em seu artigo 19, item I, dispõe que se a Conferência Internacional pronunciar-se pela aceitação das propostas relativas a um assunto na sua ordem do dia, deverá decidir se tomarão a forma de Convenção ou de Recomendação. Em ambas as situações, para que uma convenção - ou uma recomendação - seja aceita, são necessários dois terços dos votos presentes³²¹.

Por maioria simples, em discussão única, a Conferência aprova também resoluções que não criam obrigações para seus Estados-membros e tratam quase sempre de questões não incluídas na ordem do dia³²². Percebe-se, assim, que a pretensão de racionalidade não é levada a cabo imediatamente em forma de decisão, mas sim, é transferida aos membros da organização, para que se realize em etapas³²³.

As convenções constituem tratados-lei multilaterais e abertos à ratificação dos Estados-membros da OIT, sem admitir ressalvas, uma vez que são editadas e votadas por seus representantes³²⁴. Diz-se que a convenção é um tratado-lei, pois, desse documento emanam normas jurídicas de caráter geral, ou seja, não se criam regras particulares suscetíveis de se esgotar na aplicação de um caso concreto, chamando-se multilateral porque a este podem aderir muitos Estados³²⁵.

O trâmite da aderência da convenção pelos Estados ocorre da seguinte forma: após instituída a convenção, a partir de propostas que são discutidas na Conferência Internacional do Trabalho, é dado o visto da referida a todos os Estados-membros. Em consequência, cada Estado tem o compromisso de submeter, no prazo de um ano, após o encerramento da sessão da Conferência, ao parlamento do respectivo Estado, para fins de internalização³²⁶.

Segundo Américo Plá Rodríguez, a dupla característica - tratado-lei/ multilateral - surge após a concretização de dois momentos: primeiramente, a criação da norma jurídica internacional pela Conferência Internacional, após aprovado por dois terços dos votos o texto de uma convenção; e em um segundo momento, o ato-condição realizado a partir da ratificação da Convenção pelo Estado-membro - quando este se compromete a submeter-se ao

³²¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Filadélfia, 1944. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 5 dez. 2014.

³²² LIPOVETZKY, Jame César. *Sistema de direito do trabalho na integração regional e direito comparado Argentino-Brasileiro e Latino-Americano*. São Paulo: LTr, 2011. p. 103.

³²³ LUHMANN, Niklas. *Organización y decision: autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo*. Trad. Dário Rodríguez Mansilla. Chile: Instituto de Sociología. Universidade Iberoamericana, 2005. p. 7.

³²⁴ SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 28.

³²⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los convênios internacionales del trabajo*. Montevideo: FDCS, 1965. p. 296.

³²⁶ Artigo 19, itens 5 e 6 da Constituição da OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), op. cit.

conteúdo da convenção, determinando assim a obrigatoriedade da norma³²⁷.

Sob esse ponto de vista, as regras de Direito Internacional do Trabalho elaboradas durante a Conferência com a participação de representantes dos governos, de empregados e de trabalhadores, depois de ratificadas, constituíram padrões de orientações para os legisladores e os aplicadores do direito no aperfeiçoamento do Direito do Trabalho e na valorização da pessoa humana³²⁸.

A origem de regulamentos internacionais condiciona os países a mudarem suas normas internas. Nos países que consagram o Monismo, como a Argentina, a vigência de uma convenção ratificada no plano interno importará a integração das respectivas normas em seu direito positivo. E para aqueles que adotam o Dualismo, como o Brasil, bastará que a lei nacional efetue a reprodução o texto da convenção³²⁹. Com isso, a fronteira entre o doméstico e o internacional fica bastante difusa, fazendo com que direitos trabalhistas ultrapassem fronteiras nacionais e se tornem questões de interesse mundial. Isto posto, as normas internacionais reduzem a autonomia dos Estados, na medida em que são criadas regras comuns a serem observadas.

Ao dizer que as convenções originadas pela OIT são consideradas como tratados multilaterais que resultam na previsão da mesma regra para vários membros que se reúnem e que discutem sobre princípios trabalhistas, pode-se afirmar que existe uma relação supranacional em suas regulações³³⁰, advindas de debates internacionais que vêm ganhando bastante força na sociedade mundial³³¹.

³²⁷ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los convênios internacionales del trabajo*. Montevideo: FDCS, 1965. p. 296.

³²⁸ GUERRA, Sidney. *Organizações internacionais*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. p. 118.

³²⁹ LIPOVETZKY, Jame César. *Sistema de direito do trabalho na integração regional e direito comparado Argentino-Brasileiro e Latino-Americano*. São Paulo: LTr, 2011. p. 105-107.

³³⁰ Há entendimento no judiciário brasileiro no sentido de que mesmo as normas não ratificadas devem servir de fonte do direito. “Tanto é assim que ao ser realizada a primeira Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho evento organizado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) e pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), o Tribunal Superior do Trabalho, no mês de novembro de 2007, no Brasil, aprovaram o seguinte enunciado sobre o assunto: FONTES DO DIREITO-NORMAS INTERNACIONAIS. I- FONTES DO DIREITO DO TRABALHO. DIREITO COMPARADO. CONVENÇÕES DA OIT NÃO RATIFICADAS PELO BRASIL. O Direito comparado, segundo artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, é fonte subsidiária do Direito do Trabalho. Assim, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho não ratificadas pelo Brasil podem ser aplicadas como fontes do Direito do Trabalho, caso não haja norma de direito interno pátrio regulando a matéria. II- FONTES DO DIREITO DO TRABALHO. DIREITO COMPARADO. CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT. O uso das normas internacionais, emanadas da Organização Internacional do Trabalho, constitui-se em importante ferramenta de Efetivação do Direitos Social e não se restringe à aplicação direta das Convenção não ratificadas e as Recomendações, assim como os relatórios dos seus peritos, devem servir como fonte de interpretação da lei nacional e como referência a reforçar decisões judiciais baseadas na legislação doméstica”. COUTINHO, Grijalbo Fernandes. O direito coletivo do trabalho na américa latina. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Temas de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 111-112.

³³¹ Não se pode esquecer que este maior contato entre os países é possibilitado em razão de evolução das invenções tecnológicas que viabilizam maior comunicação, via sistemas, internet ou pelos facilitadores, como meios de transporte, em que os países não resultam mais inacessíveis. FARIA, José Eduardo. *O direito na economia globalizada*. 1. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 15-16.

Outra fonte de expectativas normativas são as Recomendações, as quais têm papel acessório e se destinam a sugerir normas que possam ser adotadas por quaisquer das fontes autônomas do Direito do Trabalho à margem da vontade básica de cada legislador³³². Para melhor descrever, a Recomendação é o caminho utilizado quando um tema ainda não está maduro suficientemente; entretanto, pode contribuir para que posteriormente se adote a Convenção; uma segunda função é a de servir de complemento a uma convenção, sendo útil para inspirar governos, porém sem possuir caráter obrigatório³³³.

Na hipótese de reprodução como Recomendação, nota-se que não é necessário o acoplamento estrutural efetivo entre o sistema político e o sistema jurídico para que ela tenha validade; logo, representa uma decisão do próprio sistema que reproduz uma comunicação na medida em que julga necessário para ordem social, gerando uma informação que nem sempre promove uma expectativa normativa para o Estado.

Diante das discriminações elencadas, é notório que entre as Convenções e as Recomendações podem ser encontradas analogias e diferenças; quanto às analogias, ambas são decisões produzidas pela OIT e constituem fonte de Direito Internacional do Trabalho, visto que ambos os instrumentos são destinados a serem incorporados por organizações de Estados. A diferença principal é que a Convenção, em regra, após ratificada, constitui uma forma de tratado internacional - e a Recomendação, não³³⁴.

Um Estado cujo governo ratifica uma convenção contrai obrigações legais que devem ser cumpridas e que estão sujeitas a um permanente controle internacional. As Recomendações não estão sujeitas à ratificação e não têm força obrigatória; apenas estabelecem diretrizes de política e de ação em cada país que nelas queiram se inspirar³³⁵. A doutrina internacional, para fomentar um direito comum da humanidade, salienta que a conferência prefere as Convenções³³⁶ por sua maior hierarquia e eficácia jurídica, adotando Recomendações somente quando o tema não for conveniente e apropriado para uma Convenção³³⁷.

Não subestimando as Resoluções- as quais são adotadas também pela Conferência Internacional do Trabalho- também se diferem das Convenções, pois não podem ser objeto de

³³² SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 28.

³³³ VALTICOS, Nicolas. *Derecho internacional del trabajo*. Trad. Maria José Trivino. Madrid: Tecnos, 1977. p. 234-236.

³³⁴ GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 52.

³³⁵ CUNHA, Edilson Alkim. *A liberdade sindical*. Trad. Edilson Alkmim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 1994. p. 3.

³³⁶ É comum que os delegados dos trabalhadores optem pela adoção de convenções, enquanto é comum o empenho dos delegados dos empregadores para que se adotem recomendações, as quais não têm caráter obrigatório. *Ibid.*, p. 4.

³³⁷ CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: Ltr, 2010. p. 124.

ratificação pelos governos que nelas tenham votado e que, por isso, seu cumprimento não é obrigatório. Além do mais, tampouco estão sujeitas, como ocorre com as Recomendações, aos procedimentos constitucionais da OIT, no que tange à obrigação de informar sobre as medidas adotadas para sua aplicação. As resoluções, na realidade, servem para orientar as pessoas e as instituições que estão empenhadas na consecução dos princípios e dos objetivos da OIT³³⁸.

Ao tratar acerca da normatividade da OIT, insta destacar a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais de 1998, publicada pela referida instituição, como instrumento pelo qual se determinou que oito de suas Convenções já publicadas anteriormente sejam consideradas como princípios fundamentais e assim aplicadas a todos Estados-membros da OIT, independentemente de ratificação.

A Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais ganha importância à medida que a OIT determina que as Convenções sejam compreendidas como direitos fundamentais e os Estados não podem deixar de adotá-las³³⁹. Em seu artigo 1º, prevê que, no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os membros aceitem os princípios e os direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia e se comprometam a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da organização. Após, o artigo 2º - e de maior relevância - declara que todos os Membros, pelo fato de pertencerem à Organização, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, possuem o compromisso de respeitar, de promover e de tornar realidade, de boa-fé, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções³⁴⁰, a saber:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil;
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de ocupação³⁴¹.

³³⁸ CUNHA, Edilson Alkim. *A liberdade sindical*. Trad. Edilson Alkim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 1994. p. 7.

³³⁹ Ainda que a soberania de cada Estado possa constituir um obstáculo para a adoção de tais regras, normalmente isso não ocorre, pois há um esforço para que as convenções básicas sejam efetivamente adotadas. HUSEK, Carlos Roberto. *Curso de direito internacional público e privado do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 125.

³⁴⁰ Interessa, nesse sentido, citar as convenções que correspondem aos princípios fundamentais da OIT, quais sejam: Convenção 29 (Trabalho Forçado); Convenção 87 (Liberdade Sindical); Convenção 98 (Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva); Convenção 100 (Igualdade de Remuneração); Convenção 105 (Abolição do Trabalho forçado); Convenção 111 (Discriminação no Emprego); Convenção 138 (Idade Mínima para o Trabalho); Convenção 182 (Piores Formas de Trabalho Infantil). MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões Internacionais do Trabalho diante do Fenômeno da Globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindical no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 129, abr./jun. 2012.

³⁴¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre os princípios e os direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento*. Brasília: OIT- Brasil, 1998. Disponível em: <http://www.Oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2015.

Enfatiza-se, finalmente, que todos os programas apresentados - novas expectativas normativas - são implantados por alguma decisão necessária para reduzir a complexidade do meio cuja origem da decisão está impressa na história da organização³⁴². Assim como existem outras organizações que atuam na proteção internacional dos direitos do homem, a OIT busca desempenhar um papel importante na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas sociais e trabalhistas, a fim de promover a universalização de uma Justiça social, através da fomentação e da criação de um direito comum a vários Estados³⁴³. Então, surge a ideia de que os direitos emanados pela OIT devem ser considerados como direitos humanos sociais trabalhistas.

O entendimento de Arnaldo Sussekind depreende que “o direito internacional do trabalho vem consagrando alguns direitos naturais do homem, os quais, como asseveram os adeptos do jusnaturalismo, independem de normas jurídicas para serem respeitados, eis que concernem a todos os seres humanos”³⁴⁴. Destarte, a proteção de direitos humanos laborais deve transcender o Direito Estatal, visto que Antônio Augusto Cançado Trindade diz que o consenso formado hoje em torno da necessidade de internacionalização dos direitos humanos e de sua proteção corresponde a uma manifestação cultural de nossos tempos, juridicamente viabilizada pela consciência de objetivos entre o direito internacional e o direito interno, quanto à proteção da pessoa humana³⁴⁵.

De fato, a história tem demonstrado que os direitos fundamentais laborais têm estado muito ligados ao reconhecimento dos direitos humanos básicos. Desde a constituição da OIT, assim como no surgimento da Declaração dos Direitos Humanos, sempre que se reconheceram os direitos fundamentais essenciais, também foram percebidos os direitos laborais, isto ocorre em razão do papel central que o trabalho exerce na vida das pessoas. Por isso, “la tendencia universal fue y es la de humanizar el trabajo para hacer realidad la máxima de la OIT de que el trabajo no es una mercancía”³⁴⁶.

Ainda que a ideia dos Direitos Humanos seja fundamental para uma espécie de programa de recuperação da ideia de trabalhador como pessoa humana, a institucionalização

³⁴² As novas programações normativas constam também de premissas para a tomada de decisão que ocorreram diante de “programas condicionales”. MANSILLA, Dario Rodriguez. *Gestión organizacional: elementos para su estudio*. 5. ed. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. 2014. p. 266.

³⁴³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 20 e 180.

³⁴⁴ *Ibid.*, p. 20 e 180.

³⁴⁵ TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. A interação entre o direito internacional e o direito interno na proteção dos direitos humanos. *Arquivos do Ministério da Justiça*, Brasília, DF, n. 182, p. 32, jul./dez. 1993.

³⁴⁶ LARRANAGA ZENI, Nelson Los derechos humanos fundamentales em las relaciones laborales. In: BRAVO, Alvaro Sánchez; AZEVEDO, André Jobim; STUMER, Gilberto. *Congresso internacional de direito do trabalho*. Porto Alegre: PUCRS, 2014. p. 106.

de valores normativos é importante para que possam servir de meio e de exigência para o cumprimento dos valores. Nesse sentido, Niklas Luhmann já afirmara que “están en boga los “derechos humanos” como una especie de programa de recuperación, y tampoco las actitudes valorativas se sustentan unicamente en la forma de una mera preferència de valores, sino que exigen de maneira extensiva y normativa”³⁴⁷.

Por conseguinte, constata-se que a OIT, por meio de Convenções e de Recomendações, procura criar valores comuns, direitos humanos sociais laborais, nos diversos países, no intento de reduzir assimetrias relacionadas aos direitos laborais e de tornar as normas internacionais adotadas pela OIT um ponto de referência para legislações internas³⁴⁸.

Conforme Niklas Luhmann, ainda que a norma não assegure um comportamento consoante, ela protege quem tem tal expectativa e, ao mesmo tempo, “en la orden de la interación, ofrece ventajas sobre todo em los casos em los que la norma no se cuestiona”³⁴⁹, favorecendo, de muitas maneiras, a sua imposição. Na realidade, muitas vezes, a norma surge em um contexto de complexidade e, por isso, vai contra uma realidade totalmente diversa do que prevê. Visa assim criar expectativas e tentar se afirmar para tornar possível uma alteração da realidade, e é nesse sentido que a OIT promove suas expectativas normativas. Niklas Luhmann ilustra que

[...] A pergunta de se as normas podem sostenerse em contra de una realidad fuertemente adversa, sólo se formula adecuadamente desde esta teoría. La historia de los derechos humanos promulgada en una sociedad que permitia la esclavitud, las expropiaciones masivas de los enemigos políticos, las limitaciones drásticas de la libertad religiosa – em pocas palabras: la sociedad norteamericana del 1776- demuestra que eso sí es posible [...].³⁵⁰

A questão é que, quando uma norma surge, deve ser repetitiva e redundante para criar força e ser imposta para formar uma nova realidade. E, nesse sentido, a imposição da norma é uma condição de estabilidade de sua proteção normativa³⁵¹. Ocorre que, para desempenhar um papel efetivo diante de uma sociedade cada vez mais globalizada - isto é, ser imposta - há necessidade de criação de mecanismos e de instrumentos de fiscalização para o respeito aos

³⁴⁷ LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 631-632.

³⁴⁸ Es especial daqueles países que buscam o fortalecimento de seus sistemas de relações laborais. NICOLADELI, Sandro Lunard. As normas internacionais do trabalho e o fortalecimento dos sistemas de relações laborais. *Trabalho Encarte*, Curitiba, n. 148, p. 5086, jun. 2009.

³⁴⁹ LUHMANN, op. cit., p. 192.

³⁵⁰ Ibid., p. 192.

³⁵¹ Ibid., p. 227 e 237.

princípios mínimos do Direito Internacional Trabalhista, através de condições de validade empíricas do Direito - caso contrário, serão apenas textos e passarelas de Direito construídas em papel, sem garantia de efetividade do Direito³⁵².

3.2 Mecanismos de Controle das Normas da OIT e sua Efetividade

Para além do papel que a OIT tem de produzir expectativas de regulamentação, suas atividades fundamentais se voltam às operações internas do sistema, para que ele possa se manter na sociedade³⁵³. Também compete à OIT controlar o comportamento dos Estados-membros, em especial, no que diz respeito às convenções ratificadas e também à observação dos fundamentos das convenções não ratificadas; e controlar o exercício da liberdade sindical, a fim de promover os direitos humanos, em matéria trabalhista. Tal competência de controle da OIT visa praticar a imposição de suas normas para a reafirmação de uma nova realidade em que os direitos trabalhistas sejam cada vez mais compatíveis com um trabalho digno, em nível mundial.

Para cumprir tal função, o sistema de controle da OIT se compõe de uma ação regular e de procedimentos contenciosos à iniciativa da parte³⁵⁴. O órgão básico do mecanismo de controle permanente e regular da OIT é a Comissão de Perito na Aplicação de Convenções e Recomendações, composta por dezenove membros nomeados pelo Conselho de Administração da OIT, cujo mandato tem a duração de três anos. Dentre outros meios, efetua a fiscalização consoante com os relatórios enviados pelos próprios Estados-membros da OIT³⁵⁵. Nesse patamar, o controle regular é movido a partir da apresentação de relatórios periódicos enviados pelos próprios Estados a respeito da aplicação das Convenções ratificadas e das informações das não ratificadas.

Outro órgão subsidiário que participa do controle das Convenções é a Comissão Tripartite decorrente da Conferência Internacional, formada por representantes do governo, por trabalhadores e por empregadores³⁵⁶. Aprecia o Relatório da Comissão de Peritos, assinalando o eventual descumprimento dos Estados-membros e pratica a publicidade de

³⁵² DELMAS MARTY, Mireille. *Les forces imaginantes du droit: le relatif et l'universel*. Paris: Le Seuil, 2004. p. 168.

³⁵³ LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 227 e 237.

³⁵⁴ GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 57-58.

³⁵⁵ PERES, Antônio Galvão. Direitos humanos proteção por organismos internacionais: controle e coercibilidade. Necessidade de um novo paradigma In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTR, 2010. p. 66.

³⁵⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 20.

resultados, com o objetivo de produzir pressão política aos Estados transgressores³⁵⁷. Pode-se dizer que a manifestação da comissão tem maior efeito de caráter moral perante os demais membros do Direito Internacional do Trabalho, em vez de realmente coercitivos.

Além da análise dos relatórios periódicos, a Constituição da OIT prevê duas outras modalidades de controle com a possibilidade de interessados endereçarem e denunciarem irregularidades. São dois os procedimentos pelos quais são noticiadas as irregularidades: Reclamação e Queixa³⁵⁸. A Reclamação é a mais utilizada na OIT, já que agrega legitimidade para ser apresentada às organizações de trabalhadores ou de empregadores com personalidade jurídica nacional, regional ou internacional. Após ser recebida a Reclamação, o Conselho constitui um comitê tripartite e, na execução do seu trabalho, podem surgir diversos procedimentos. Se o Conselho considerar fundada a reclamação, publica-a no Boletim Oficial da Repartição e acompanha a resposta do Estado-membro, que pode também iniciar o processo de Queixa³⁵⁹. Dentre outros procedimentos adotados, é possível enviar um representante do escritório da OIT para colher mais informações sobre o caso³⁶⁰.

A Queixa, por outro lado, resume um procedimento contencioso mais formal. A legitimidade para apresentá-la é mais reduzida, uma vez que pode ser apresentada por um Estado-membro contra outro por descumprimento de uma convenção ou de um ofício, pela própria OIT, através do Conselho da Administração, por não ter adotado as medidas necessárias ao cumprimento da convenção que teria ratificado³⁶¹.

Nesse pressuposto, o Conselho de Administração pode transmitir a queixa ao Estado-membro, aguardando uma declaração ou, desde logo, constituir uma comissão de inquérito para elaborar relatórios sobre a acusação e recomendar as medidas adequadas³⁶². Insta ressaltar que, após o Conselho lançar sua recomendação, o Estado pode aceitar - ou recusar - e remeter o caso à Corte Internacional de Justiça; em suma, a decisão do Conselho de Administração é recorrível perante a Corte Internacional de Justiça.

Ocorre que, para desempenhar um papel de fiscalização efetivo diante de uma sociedade cada vez mais globalizada, a OIT vem se autorreproduzindo e adequando velhas

³⁵⁷ GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 59.

³⁵⁸ Artigo 24 a 34 da Constituição da OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Filadélfia, 1944. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_38.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2014.

³⁵⁹ Artigo 26 a 34 da Constituição da OIT. Ibid.

³⁶⁰ CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: Ltr, 2010. p. 86.

³⁶¹ LIPOVETZKY, Jame César. *Sistema de direito do trabalho na integração regional e direito comparado Argentino- Brasileiro e Latino- Americano*. São Paulo: LTr, 2011. p. 101.

³⁶² GUNTHER, op. cit., p. 58.

regras às novas realidades socioeconômicas. A OIT se utiliza da aplicação de mecanismos e de instrumentos de fiscalização para o respeito aos princípios mínimos do Direito Internacional Trabalhista, como a fiscalização no que se refere à liberdade sindical³⁶³. Reproduções como a supracitada demonstram o mínimo de esforço que a OIT empenha para promover a validade do sistema, assegurando mediante a integração recursiva “de las operaciones a la red”, con el mínimo de esfuerzo com respecto a la información (redundância)”, assim, a redundância operativa do sistema assegura maior consistência e conduz à melhor programação de sua unidade³⁶⁴. Sublinha-se que a Teoria dos Sistemas trabalha com a distinção entre redundância e variedade

[...] redundância significa limitação estrutural dos complexos decisoriais, significa um poder concentrado na organização em detrimento de outras, porventura melhores, possibilidades de decisão; variedade significa opostamente aumento do leque de opções e capacidade de adaptação flexível a meios envolventes turbulentos, que seria atingido muito mais facilmente através da coordenação contratual descentralizada do que através de uma organização hierárquica.³⁶⁵

Confere-se que, após a Convenção nº 87 - que regulou sobre a liberdade sindical - e a Convenção nº 98 - que regeu a negociação coletiva - a OIT se reproduziu ao promover a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais, de 1998³⁶⁶, que preconiza que todos os membros da OIT possuam o compromisso de respeitar, de promover e de tornar realidade, dentre outros, o direito à sindicalização e à negociação coletiva. Nesse oportuno, ganharão maior relevância outros dois mecanismos de controle - denominados especiais - que já tinham sido criados pela OIT (em 1950 e 1951) - a saber, a Comissão de Investigação e Conciliação e

³⁶³ “ A organização internacional do trabalho, na qualidade de organismo especializado em questões trabalhistas e sociais no sistema das Nações Unidas, atribui fundamental importância à proteção e à promoção dos direitos humanos, e em particular, das liberdades civis e, no exercício dessa missão, dedica especial atenção a todos os aspectos da liberdade de associação, que dizer, à liberdade sindical, no âmbito de sua competência”. CUNHA, Edilson Alkim. *A liberdade sindical*. Trad. Edilson Alkimim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 1994. p. 1.

³⁶⁴ LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 227 e 237. “A repetição de informação que produz a redundância autoestruturam o sistema”.

³⁶⁵ TEUBNER, Gunther. *O Direito como sistema autopoiético*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993. p. 269.

³⁶⁶ Como já explicado, a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais possui suma importância, visto que, por se tratar de direitos fundamentais, os Estados não podem deixar de adotá-las. O artigo primeiro da referida Declaração menciona que, no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os membros aceitaram os princípios e os direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas. No artigo segundo - este, de maior relevância - declara que todos os Membros, pelo fato de pertencer à Organização, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, possuem o compromisso de respeitar, de promover e de tornar realidade, de boa-fé os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções. Entre eles: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

o Comitê de Liberdade Sindical - que foram criados para promover o controle em matéria sindical, oportunizando maior estruturação e programação da Organização.

Outrossim, dada a fundamental importância que a OIT atribui aos princípios e às garantias da liberdade sindical, procedimentos especiais foram formulados para examinar as queixas relativas a supostas violações de direitos sindicais, legitimando maior programação de sua unidade. Por conseguinte, interessa perceber de que forma a Comissão e o Comitê realizam o controle, em matéria sindical.

A Comissão de Investigação e de Conciliação, quanto à liberdade sindical, foi fundada entre a OIT e a ONU em 1950, para fins conciliatórios³⁶⁷, com o objetivo de examinar os casos de supostas infrações aos direitos sindicais que lhe sejam submetidos; de analisar a situação com o governo interessado; e de lograr uma solução através de acordos. Representa um fator interessante, pois o relatório não expressa conclusões obrigatórias e cumpre às partes extrair do relatório as consequências adequadas e encontrar uma forma de resolver, mediante acordo, os problemas pendentes³⁶⁸.

Resta salientar que, em cinquenta anos, a Comissão, até o ano de 2010, só apreciou seis casos, visto que, para sua submissão, o Estado tem que anuir que realizará a investigação da Comissão, se tornando imprescindível que obtenha o prévio consentimento do Estado denunciado³⁶⁹ - isto demonstra falta de efetividade na regulação da Comissão de Investigação e de Conciliação, em se tratando de liberdade sindical. Portanto, deve-se analisar se o Comitê pode trazer resultados mais positivos.

O Comitê de Liberdade Sindical, por sua vez, foi criado em 1951, pelo Conselho de Administração da OIT, que o instituiu como uma das suas instituições permanentes. Responsabiliza-se por queixas e por reclamações relativas aos direitos sindicais, e pode examinar, com conseqüente deliberação do Conselho, casos atinentes a Estados infratores que não ratificaram a Convenção de liberdade sindical e que podem receber Reclamação por organizações que não tenham âmbito de representação nacional³⁷⁰, configurando natureza quase judicial. Diferentemente da Comissão, ao completar cinquenta anos de funcionamento, tinha analisado 2.147 casos originados da América Latina³⁷¹.

Importante destacar que tais procedimentos especiais, em matéria de liberdade sindical,

³⁶⁷ LIPOVETZKY, Jame César. *Sistema de direito do trabalho na integração regional e direito comparado Argentino- Brasileiro e Latino- Americano*. São Paulo: LTr, 2011. p. 101.

³⁶⁸ CAMPOS, João Mota de. *Organizações internacionais*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999. p. 410-419.

³⁶⁹ CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: Ltr, 2010. p. 87.

³⁷⁰ O fundamento deste posicionamento é que o princípio da liberdade sindical, está dentre os princípios fundamentais da OIT.

³⁷¹ *Ibid.*, p. 87.

complementam - mas não substituem - os demais instrumentos a cargo da Comissão de Peritos e a Comissão da Conferência, que são competentes no que diz respeito à aplicação de Convenções e de Recomendações. Outro ponto de fundamental importância é que os procedimentos especiais em matéria de liberdade sindical podem ser acionados inclusive contra governos que não tenham ratificado convenção sobre a liberdade sindical. A principal razão dessa situação excepcional se deve à decisiva importância que a OIT atribui à liberdade sindical³⁷².

A liberdade sindical, enquanto direito fundamental social, expressa importância ímpar para a consolidação do Direito Coletivo e do próprio Direito Individual do Trabalho, se tornando o pilar do direito social. Por fim, “não poderíamos, sem qualquer exagero, talvez falar em direitos sociais se a liberdade sindical não tivesse se desenvolvido e alcançado o patamar em que hoje se encontra”³⁷³.

Todos os avanços da OIT - redundância e reprodução de sua estrutura, no sentido de promover maior fiscalização - possuem cada vez maior relevância, a fim de que a Organização possa estar em constante reafirmação diante do desenvolvimento de relações internacionais que, indubitavelmente, atingiram relações trabalhistas. É sabido que, na sociedade mundial, a OIT é primeira organização bem estruturada e legítima para reproduzir regulamentações trabalhistas, a partir da sua própria autopeiose, para tutelar direitos em âmbito internacional, a partir da previsão de Convenções, de Recomendações e, em especial, de mecanismos efetivos de fiscalização que permitam que a norma seja imposta como condição de estabilidade da organização³⁷⁴.

Todavia, ocorreram mudanças estruturais na organização que geraram frustração nas expectativas normativas produzidas pela OIT. No tocante à fiscalização do cumprimento de Convenções e de Recomendações emitidas pela OIT, por longo período, se efetua através de relatórios enviados pelos Estados-membros e por entidades patronais e de trabalhadores, possibilitando que a Organização receba informações do ambiente, resultando na abertura cognitiva para reproduzir-se, autopoieticamente. Ocorre que o artigo 22³⁷⁵ da Constituição da OIT, até meados de 1993, determinava que os Estados-membros apresentassem um relatório

³⁷² CUNHA, Edilson Alkim. *A liberdade sindical*. Trad. Edilson Alkim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 1994. p. 14-15.

³⁷³ SILVA, Claudio Santos da. *A liberdade sindical no direito internacional do trabalho: reflexões orientadas pela convenção n.87 da OIT*. São Paulo: LTr, 2011. p. 110.

³⁷⁴ LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 227 e 237.

³⁷⁵ Art. 22. “Os Estados-membros comprometem-se a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas por eles tomadas para execução das convenções a que aderirem. Esses relatórios serão redigidos na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter as informações pedidas por este Conselho”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Filadélfia, 1944. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2014.

anual - RIT - acerca das medidas utilizadas na execução das convenções por eles assinadas³⁷⁶.

A anualidade da exigência representava um controle por meio da organização, a fim de atingir a efetivação. No entanto, em plena era globalizada, no ano de 1993, com a evolução do mercado econômico, pouco antes do surgimento da OMC, iniciou-se um processo de flexibilização da obrigação constitucional do envio de relatórios³⁷⁷.

A decisão ocorreu no sentido de criar o conceito de Convenções prioritárias ou fundamentais, sendo os governos obrigados a enviar relatórios a cada dois anos sobre a lista de Convenções, que passaram a qualificar como prioritárias. Para as convenções restantes, a lista anual passou a ter periodicidade de cinco anos³⁷⁸ - fato que oportunizou aos Estados maior desatenção no cumprimento das orientações e das convenções da OIT.

Todavia, ainda que tenham ocorrido algumas flexibilizações, a realidade é que a comissão de *experts* da OIT é cada vez mais necessária diante das transformações do mundo do trabalho, já que, com a globalização econômica, os problemas gerados no sistema do Direito do Trabalho se verificam para além das fronteiras. Outro vazio identificado na estrutura da fiscalização da OIT é a falta de punição efetiva, quando se detecta certo descumprimento das convenções e das recomendações³⁷⁹. A constituição da OIT não estabelece quais as sanções são aplicáveis aos Estados-membros que descumprem as obrigações referentes aos instrumentos internacionais. Nesse sentido, o artigo 33 da Constituição se limita a alertar que

Se um Estado-membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas no relatório da Comissão de Inquérito, ou na decisão da Corte Internacional de Justiça, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência a adoção de qualquer medida que lhe pareça conveniente para assegurar a execução das mesmas recomendações³⁸⁰.

Assim, caso o Estado não observe as obrigações internacionais da OIT, o fato, em

³⁷⁶ O art. 19, item 5, letra 'e', item 6, letra 'e' e item 7, letra 'b', incisos III, IV e V, e o art. 35, da Constituição da OIT, também prescreve imprescindibilidade de envio de relatórios. Ibid.

³⁷⁷ CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: Ltr, 2010. p. 80.

³⁷⁸ Artigo 24 a 34 da Constituição da OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Filadélfia, 1944. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2014.

³⁷⁹ Na realidade, o que ocorre é falta de estrutura para a generalização congruente de expectativas normativas que pudesse imunizar a sociedade de certos conflitos. Assim, não basta somente a OIT informar o que deve ser feito diante das perturbações advindas do ambiente sentidas da desilusão às expectativas normativas; é necessária uma decisão efetiva. SAAD-DINIZ, Eduardo. *Economia e direito na teoria dos sistemas de Niklas Luhmann*. São Paulo: USP, 2010. Disponível em: <http://myrtus.uspnet.usp.br/pesqfdrp/portal/arquivos/docs/1_simposio_pesquisa/docente/artigo_eduardo_saad_diniz.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2015.

³⁸⁰ Artigo 33 da Constituição da OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), Ibid.

regra, enseja a advertência da Conferência. Dessa forma ocorrem apenas “sanções morais”, decorrentes da publicidade da conclusão dos relatórios, pela Conferência. Ainda que os delegados governamentais se mostrem empenhados em defender seus países das acusações ou das dúvidas arguidas sobre o descumprimento das referidas obrigações contidas na Constituição da OIT e que isso demonstre pequena “eficácia do procedimento”³⁸¹, verifica-se o cumprimento das convenções e o temor quanto à fiscalização, que resultam prejudicados em decorrência da ineficácia de mecanismos disponíveis para tanto³⁸².

Em suma, a OIT tem evidenciado que suas iniciativas de regulamentação - ou melhor, de fiscalização – também estão apresentando dificuldade de regular no estágio de mudanças ocasionadas pelo processo de globalização. Isso se verifica ao analisar a recente notícia publicada pelo Diretor-Geral da OIT, Guy Ryder³⁸³, por ocasião do Dia Mundial da Justiça Social, em que, na oportunidade, alertou quanto às preocupantes, alarmantes e crescentes desigualdades das economias avançadas e em desenvolvimento, informando que, enquanto 1% da população acumula riqueza, há 3,5 bilhões de pessoas mais pobres do planeta. E, nesse sentido, questionou: “*Os responsáveis políticos estão dispostos a atuar?*”.

Sem adentrar na discussão que toca à dificuldade da universalização do direito em razão das diferenças culturais, muitas culturas³⁸⁴ possuem valores extremamente distintos. Na realidade, devido à falta de comunicação, às diferenças sociais, econômicas, técnicas e políticas³⁸⁵, muitas vezes, os Estados não estão se autorreproduzindo na mesma direção, frustrando, assim, as expectativas normativas emitidas pela OIT³⁸⁶.

³⁸¹ SUSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 26.

³⁸² GOMES, Ana Virginia Moreira; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. O significado da declaração de princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores na posição da OIT como a Organização Internacional capaz de garantir um conteúdo laboral no processo de globalização. *Revista do Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 119, n. 15. p. 1007, jul./set. 2005.

³⁸³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Escritório do Brasil. *Enfrentamos uma crise social, uma crise de justiça social*. Brasília, DF, 17 fev. 2014. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/enfrentamos-uma-crise-social-uma-crise-de-justica-social>>. Acesso em: 15 set. 2014.

³⁸⁴ Há quem diga que as fronteiras nacionais já não separam culturas, como antigamente. Hoje pode se dizer que o que separa a cultura são as fronteiras econômicas. É possível, assim, haver mais diferenças na forma de vida de um rico e um pobre, mesmo vivendo em um mesmo país, do que entre a forma de vida de ricos e pobres que vivem em países distintos. HARGAIN, Daniel. Desafios Jurídicos de la contratación internacional. In: DEL’ OLMO, Florisbal de Souza (Coord.). *Curso de direito do trabalho internacional contemporâneo: estudos em homenagem ao prof. Dr. Luiz Ivani Amorin Araujo pelo seu 80º aniversário*. Rio de Janeiro: Forense, 2003. p. 168.

³⁸⁵ Nesse sentido, Luigi Ferrajoli assinala que a realização dos direitos pelo Estado depende das possibilidades técnicas e políticas. Aos direitos políticos e civis basta a técnica, enquanto aos direitos sociais, econômicos e culturais, é necessária a possibilidade política para sua realização. FERRAJOLI, Luigi. *Derechos y garantías: la ley del más débil*. Madrid: Trotta, 2001. p. 55.

³⁸⁶ A Organização, “diante destas frustrações deve reproduzir-se autopoieticamente a fim de controlar a complexidade do ambiente. Insta salientar que a operacionalidade da organização é sempre interna, mas encontra suas “dimensões de sentido no plano das observações sistema e ambiente”. SAAD-DINIZ, Eduardo. *Economia e direito na teoria dos sistemas de Niklas Luhmann*. São Paulo: USP, 2010. Disponível em: <http://myrtus.uspnet.usp.br/pesqfdp/portal/arquivos/docs/I_simposio_pesquisa/docente/artigo_eduardo_.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2015.

É perceptível que o próprio diretor da OIT possui pleno conhecimento acerca da situação, ao afirmar que a sociedade mundial está enfrentando uma crise social e de justiça social e que, entretanto, empurra aos Estados - ou melhor, aos responsáveis políticos - a responsabilidade pela crise, enquanto se trata de um atributo da própria OIT que deve observar as irritações do ambiente e se autorreproduzir, a fim de ofertar a resposta suficiente em uma sociedade cada vez mais globalizada, através de mecanismos de fiscalização e de meios coercitivos que permitam a imposição da aceitação das suas regulamentações e a estabilidade e redundância da produção de suas expectativas³⁸⁷.

Destarte, diante da falta de coercividade da OIT, resta analisar de que forma ela está se reproduzindo para reduzir a complexidade e promover o cumprimento de direitos humanos trabalhistas em âmbito mundial, fazendo com que os Estados executem suas Convenções e, conseqüentemente, gerem obrigação às empresas multinacionais.

3.3 A Declaração de 1998 e a Declaração de 2008 na Estrutura da OIT na Busca pela Efetividade da Regulação Internacional do Trabalho

Considerando que, em razão da falta de coercividade da OIT, muitos dos Estados-membros não estão estruturalmente organizados com a preocupação global que abarca a proteção dos direitos trabalhistas e que causa maior complexidade, faz-se necessário buscar outras soluções para a efetivação dos direitos sociais dos trabalhadores, em nível internacional, sob a pena de a globalização continuar a ser um *slogan*. Dessa feita, Alain Supiot assevera que

A dimensão social da globalização está condenada a continuar a ser um slogan enquanto dispositivos institucionais apropriados não permitirem aos países do sul objetarem sua própria interpretação dos direitos fundamentais aos países do Norte. Quando, por um exemplo, a União Européia (sic) mantém um enorme dumping de seus produtos agrícolas que destrói as condições de sobrevivência de uma agricultura de pequena escala nos países do Sul, estes últimos devem ter condições de defender o direito de suas populações a um trabalho decente e de obter reparações apropriadas perante uma instancia internacional. Cumpre, assim, conseguir fazer no plano internacional com direitos fundamentais do Homem ao trabalho o que se conseguiu fazer no *plano interno com o Direito do Trabalho nos países industriais* durante os dois últimos séculos, ou seja, permitir aos fracos virar armas do Direito contra aqueles que usam o Direito para explorá-los, e

³⁸⁷ LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 227 e 237.

participar assim dos progressos do Direito em seu conjunto[...]”³⁸⁸.

A questão é que a revolução apenas conduz a uma experiência comunista, que tem como ideia um mundo expurgado em conflitos de classes. Ao contrário disso, conforme Supiot, acredita-se que os melhores movimentos ocorrem no sentido reformista, tendo em vista que buscam a transformação do direito e a invenção de um Estado-providência, fundado numa hermenêutica social do direito, que só “foi tornada possível pela reconhecimento de um direito a contestação do Direito, que permanece a contribuição mais inovadora e mais duradoura do Estado providência”³⁸⁹. Diante de tais premissas - em especial, da globalização da economia e das relações trabalhistas - tem-se, paralelamente, a necessidade de mecanismos que permitam um novo enquadramento humano e social do Direito econômico³⁹⁰.

Considerando a expansão da lógica excludente da globalização econômica, “revela-se cada vez mais fundamental acentuar a responsabilidade do setor privado no campo dos direitos humanos”³⁹¹. Nesse panorama, passa a ser necessária, segundo entende Amartya Sen³⁹², a proteção mundial de direitos humanos do trabalho, em oposição ao sistema tradicional internacional. Não obstante, é impossível limitar a proteção dos direitos trabalhistas, em âmbito internacional, a uma estrutura - no caso, a OIT - cujo poder não está ofertando soluções efetivas. Transcrevem-se, portanto, os fundamentos que ditam que

La ética capitalista, con sus puntos fuertes y sus debilidades, es una cultura esencialmente mundial del siglo XX y no solamente una construcción internacional. Abordar las condiciones de la vida de trabajo, así como los intereses y los derechos de los trabajadores en general, exige igualmente trascender las limitaciones propias de las relaciones internacionales, más allá de las fronteras nacionales y de las relaciones mundiales[...]”³⁹³.

Antonio Galvão Peres se alinha com referido pensamento e recomenda que o ideal é possibilitar o estabelecimento de sanções econômicas não apenas aos Estados, mas também

³⁸⁸ SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus*: ensaio sobre a função antropológica do direito. Trad. Maria Eramtina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007. p. 269.

³⁸⁹ Ibid., p. 270.

³⁹⁰ No último capítulo deste estudo, verificar-se-á que este novo enquadramento do Direito Econômico poderá ocorrer a partir da adoção de cláusulas sociais no comércio internacional, ou convenções coletivas em que figuram como legítimos sindicatos representantes dos trabalhadores de um lado, e de outro, empresas ou sindicato profissional (que representa a classe empregadora).

³⁹¹ PIOVESAN, Flavia. Globalização econômica, integração regional e direitos humanos. In: PIOVESAN, Flavia. *Direitos humanos, globalização econômica e integração regional*: desafios do direito constitucional internacional. São Paulo: Max Limonad, 2002. p. 69.

³⁹² ALOCUCION del Sr. Amartya Sen, Prêmio Nobel de Economía. 15 de junho 1999. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 87ª Reunião, jun. 1999. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/a-sen.htm>>. Acesso em: 22 jan. 2015.

³⁹³ Ibid.

aos grupos econômicos responsáveis pelas infrações, exemplificando que

Hoje, se uma indústria de calçados esportivos explora o trabalho infantil ou o análogo à condição de escravo em países economicamente marginais, como vez ou outra notícia a imprensa, o sujeito passível de fiscalização e punição pela OIT, segundo mecanismo atual é o país marginal, e não a potência do qual o capital é originário³⁹⁴.

A solução seria incluir outros entes como sujeitos de direitos capazes de responder pelas infrações contra as Convenções e as Recomendações da OIT³⁹⁵ que, a partir do seu contato com o ambiente, identifica a frustração de suas expectativas normativas. Contudo, isso somente pode ser permitido se houver certos padrões mínimos de proteção ao trabalho, em pactos de comércio global³⁹⁶. Assim, “deve-se pensar em uma conciliação indispensável entre globalização e universalização, sendo que os Direitos Humanos sociais devem ser vistos como valores para uma formação de horizontes e de sentido aos contratos capitalistas, aptos a instauração de uma comunidade mundial inter-humana”³⁹⁷.

Em junho de 2008, durante a 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, que se realiza, anualmente, em Genebra, representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores adotaram um dos mais importantes documentos da OIT da atualidade: “*a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa*”³⁹⁸. O documento corresponde a uma das primeiras manifestações da OIT com preocupações humanas trabalhistas sobre as relações econômicas globais da sociedade mundial. Para melhor entendimento, transcreve-se trecho da Declaração:

Considerando que o contexto atual da globalização, caracterizado pela difusão de novas tecnologias, a circulação das idéias (sic), o intercâmbio de bens e serviços, o crescimento da movimentação de capital e fluxos financeiros, a internacionalização do mundo dos negócios e seus processos, do diálogo bem como da circulação de pessoas, especialmente trabalhadoras e trabalhadores, transforma profundamente o mundo do trabalho: - por uma

³⁹⁴ PERES, Antônio Galvão. Direitos humanos proteção por organismos internacionais: controle e coercibilidade. necessidade de um novo paradigma. In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTR, 2010. p. 62.

³⁹⁵ Ibid., p. 66

³⁹⁶ Segundo o ex-Ministro João Oreste Dalazen, o controle das sanções à OIT somente ganhará maior expressão internacional quando “os padrões mínimos de proteção ao trabalho que aprovar estiverem atrelados em pactos do comércio global”. DALZEN, João Oreste. Relatório de participação na 88ª. Reunião da Conferência Internacional – Genebra-2000. *Revista do TST*, Brasília, DF, v. 66, n. 3, p. 242, jul./set. 2000.

³⁹⁷ POGORELSKY, Fernanda Giardini. *Os valores laborais como valores universáveis: a urgência de um novo modelo de desenvolvimento econômico*. 2009. p. 12. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2009.

³⁹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa*. Genebra, 2008. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_globalizacao_129.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2014.

parte, o processo de cooperação e integrações econômicas têm contribuído a beneficiar certo número de países com altas taxas de crescimento econômico e de criação de empregos, a integrar um número de indivíduos pobres da zona rural na moderna economia urbana, a elevar seus objetivos de desenvolvimento e a estimular a inovação na elaboração de produtos e circulação de idéias; - por outra parte, a integração econômica mundial tem confrontado muitos países e setores com grandes desafios no tocante à desigualdade de ingressos, à persistência de níveis de desemprego e pobreza elevados, a vulnerabilidade das economias diante das crises externas e o aumento, tanto do trabalho precário como da economia informal, que têm incidência na relação de trabalho e na proteção que esta pode oferecer; **Reconhecendo** que, nestas circunstâncias, faz-se ainda mais necessário obter melhores resultados, equitativamente distribuídos entre todos com o fim de responder à aspiração universal de justiça social, alcançar o pleno emprego, assegurar a sustentabilidade das sociedades abertas e da economia mundial, conquistar a coesão social e lutar contra a pobreza e as desigualdades crescentes; **Com a convicção de** que a Organização Internacional do Trabalho desempenha um papel fundamental na promoção e conquista do progresso e da justiça social num entorno em constante evolução: - sobre a base do mandato contido na Constituição da OIT, junto com a Declaração de Filadélfia (1944), que continua plenamente pertinente no século XXI e deveria inspirar a política de seus Membros, e que, dentre outros fins, objetivos e princípios: • afirma que o trabalho não é uma mercadoria e que a pobreza, onde houver, constitui um perigo para a prosperidade de todos; • reconhece que a OIT tem a solene obrigação de promover entre as nações do mundo, programas próprios que permitam alcançar os objetivos do pleno emprego e a elevação do nível de vida, um salário mínimo vital e a extensão das medidas de seguridade social para garantir ingressos básicos a quem precise, junto com os demais objetivos enunciados na Declaração da Filadélfia; recomenda à OIT examinar e considerar, à luz do objetivo fundamental de justiça social, todas as políticas econômicas e financeiras internacionais³⁹⁹.

A declaração supracitada demonstra que, ainda que a OIT encontre entraves no seu caminho, continuamente vem se reproduzindo em busca de soluções, mesmo que sejam no sentido de prever a possibilidade de regulamentações trabalhistas por outras organizações que possuam estrutura e instrumentos efetivos de acoplamento com o sistema econômico, por meio de tratados e de negociações coletivas, podendo assim, cumprir uma *Justiça Social para uma Globalização Equitativa*⁴⁰⁰.

Dentre as organizações, citam-se, como exemplo, a OMC e, em especial, os sindicatos dos trabalhadores, que possuem força de uma organização formal que lhes confere a

³⁹⁹ Informações retiradas do site oficial da ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Escritório do Brasil. *História*. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 26 ago. 2014.

⁴⁰⁰ Porém para que isto ocorra deve-se desfazer “a ilusão de que o Estado é a única parte responsável pelos direitos humanos”, visto que o setor privado (a partir de operações econômicas) na medida que vem gerando complexidade a uma estabilização de direitos sociais laborais, também é responsável e as organizações devem se direcionar neste sentido. VIEIRA, Oscar Vilhena. Reflexões acerca da sociedade civil e dos direitos humanos. *SUR: Revista internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, ano 1, n.1, p. 50-51, 2004.

capacidade de se comunicar com as organizações governamentais e com as organizações empresas multinacionais⁴⁰¹, com a possibilidade de propor uma comunicação fundada nos Direitos Humanos (propondo o redimensionamento de uma racionalidade que hoje é voltada à rentabilidade - e não à satisfação das necessidades humanas)⁴⁰², e de legislar sobre os direitos e os deveres de certas categorias, prevendo, até mesmo sanções⁴⁰³.

Nota-se que a própria OIT, diante da impossibilidade de revelar resultados normativos efetivos, se reproduziu quando adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho de 1998, que definiu, dentre outros quatro direitos fundamentais, a proteção ao direito de sindicalização e de negociação coletiva - os quais estavam previstos nas Convenções nº87 e nº 98 da OIT, mas não eram considerados como direitos fundamentais.

Isto posto, a Declaração sobre os Princípios e os Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento de 1998 salienta a importância da Convenção nº 87, de 1948 (que regula a liberdade sindical e a proteção do direito à Organização) e da Convenção nº 98, de 1949 (que rege o direito de negociação coletiva)⁴⁰⁴. A Convenção nº 87 da OIT⁴⁰⁵ reconhece, dentre outros⁴⁰⁶, expressamente o direito dos empregadores e dos trabalhadores a constituir as organizações que estimem convenientes para o fomento e a defesa de seus respectivos interesses e sua organização e a elaborar seus estatutos.

⁴⁰¹ TEUBNER, Gunther. *Direito, sistema e policontextualidade*. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 120.

⁴⁰² SILVA FILHO, José Carlos Moreira da. *Filosofia jurídica da alteridade*. Curitiba: Juruá, 1999. p. 247.

⁴⁰³ Para Andrew Hurrell, “o aumento significativo das ambições normativas da sociedade internacional é particularmente visível no campo dos direitos humanos e da democracia, com base na ideia de que as relações entre governantes e governados, Estados e Cidadãos, passam a ser suscetíveis de legítima preocupação da comunidade internacional, de que os maus-tratos a cidadãos e a inexistência de regimes democráticos devem demandar ação internacional; e que a legitimidade internacional de um Estado passa crescentemente a depender do modo pelo qual as sociedades domésticas são politicamente ordenadas. PIOVESAN, Flavia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia, CARVALHO, Luciana Paula Vaz. *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 5.

⁴⁰⁴ LARRANAGA ZENI, Nelson. Los derechos humanos fundamentales em las relaciones laborales. In: BRAVO, Alvaro Sánchez; AZEVEDO, André Jobim; STUMER, Gilberto. *Congresso internacional de direito do trabalho*. Porto Alegre: PUCRS, 2014. p. 99.

⁴⁰⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Escritório Brasil. *Convenção nº 87 da OIT*. Brasília, DF, Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 22 jan. 2015.

⁴⁰⁶ Tais como: liberdade de constituir-se em federações e confederações, bem como que tais organizações não podem ser dissolvidas por via administrativa. Conforme Gilberto Stumer, “Indiscutivelmente”, a Convenção nº 87 é a mais importante Convenção da Organização Internacional do Trabalho e, até o momento, não foi ratificada pelo Brasil. Todavia, ainda que não ratificada, verifica-se que, no aspecto que trata da constituição de sindicatos, as regras atuais (artigo 8º) se coadunam com a regra internacional. Nesse contexto, a regra interna e a regra internacional, conjuntas, se enquadram no princípio de direito fundamental da liberdade (artigo 5º. Constituição Federal de 1988). A contradição que há entre a convenção 87 e a Constituição Brasileira de 1998 ocorre no ponto que a Constituição Brasileira restringe a constituição de sindicatos a regras e à discricionariedade do Ministério do Trabalho e Emprego para a obtenção da personalidade. STÜMER, Gilberto. *A liberdade sindical: na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 134-138.

A segunda Convenção sobre Liberdade Sindical foi a de nº 98 da OIT⁴⁰⁷ - relativa à aplicação dos princípios de direito de sindicalização e de negociação coletiva - e, em complemento à Convenção nº 87, reconhece o direito das organizações de empregadores e de trabalhadores elaborarem, na esfera privada⁴⁰⁸, a negociação coletiva livre, voluntária e bilateral, alinhada ao interesse das partes e sem ingerência do governo. Assim sendo, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento de 1998⁴⁰⁹ ratificou a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, considerando a convenção como um princípio fundamental, que deve ser acatado pelos Estados-membros, independentemente de terem ratificado as convenções que tangem à liberdade sindical⁴¹⁰.

Não se questiona que o “reconocimiento de todos los derechos fundamentales tiene tambien como condicion la plena vigencia de um régimen democrático em el país respectivo”.⁴¹¹ No âmbito da OIT, o Comitê de Liberdade Sindical (CLS) considerou que a democracia é fundamental para o exercício dos direitos fundamentais⁴¹², abrindo assim um caminho para a atuação de organizações realmente democráticas⁴¹³ que assumam a solução do

⁴⁰⁷ Convenção 98 OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Escritório Brasil. *OIT diz que o desemprego está aumentando devido à crise econômica*. Brasília, DF, 28 maio 2009. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 22 jan. 2015.

⁴⁰⁸ A natureza privada do processo de negociação coletiva. O Estado permanece à distância das negociações e estabelecimento de acordos.

⁴⁰⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho*. Genebra, jun. 1998. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2015.

⁴¹⁰ Os novos tratados internacionais que, na forma de convenções internacionais do trabalho foram concebidos a partir de 1919, refletem uma concepção totalmente nova, uma vez que o Estado está obrigado a garantir certos direitos sociais, trabalhistas ou humanos, como é o caso, por exemplo, da liberdade sindical, tanto para seus cidadãos como para estrangeiros residentes em seu território. Isso modifica o conceito tradicional de soberania nacional, uma vez que, com relação a esses assuntos, os Estados devem reconhecer o princípio de que existe um direito internacional de soberania nacional cuja autoridade transcende as fronteiras e ao qual devem ajustar-se, inclusive, em aspectos que antes consideravam ser de sua exclusiva competência. CUNHA, Edilson Alkim. *A liberdade sindical*. Trad. Edilson Alkmim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 1994. p. 10.

⁴¹¹ LARRANAGA ZENI, Nelson. Los derechos humanos fundamentales em las relaciones laborales. In: BRAVO, Alvaro Sánchez; AZEVEDO, André Jobim; STUMER, Gilberto. *Congresso internacional de direito do trabalho*. Porto Alegre: PUCRS, 2014. p. 103.

⁴¹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *La libertad sindical, recopilacion de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Adminstracion de la OIT*. 5. ed. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006. p. 13. Disponível em: <http://ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_090634/lang--es/index.htm>. Acesso em: 29 nov. 2014.

⁴¹³ O comitê tem considerado que o sistema democrático é fundamental para o exercício dos direitos sindicais. (ver a recompilação de 1996, parágrafo 34, informe 302, caso n. 1773, parágrafo 469, e informe 306, caso n. 1884, parágrafo 684). NICOLADELI, Sandro Lunard; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: a liberdade sindical- recopilacoes e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administracao da OIT*. São Paulo: LTr, 2013. p. 29.

problema social como problema global⁴¹⁴. Conforme Niklas Luhmann, “podemos afirmar que la democracia es una consecuencia de la transformación del derecho en algo positivo y de las posibilidades concomitantes de modificarlo a cada momento”⁴¹⁵. Por isso, como já arrolado anteriormente, quando a questão é democrática, é mais do que nunca premente discutir sobre as dimensões pluralistas da soberania, “mas para que isto ocorra, é necessário que os juristas abandonem as arcaicas concepções formalistas e cientificistas da soberania, ainda que novas problemáticas e dúvidas sobre legitimidade do poder soberano voltem a surgir”⁴¹⁶.

O resultado que se visualiza, ao se observar a *Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa de 2008* e a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho de 1998, é que qualquer movimento não pode mais operar e ser solucionado somente sob a égide da OIT - a qual possui regulamentações e formas de fiscalização que não estão reproduzindo a efetividade necessária diante das complexidades globais. Por consequência, outras Organizações responsáveis por contratos multilaterais, como a OMC e as negociações coletivas, devem prever a efetividade de direitos humanos sociais em suas relações, a fim de produzir respostas suficientes⁴¹⁷. Nelson Larranaga Zeni aduz que

[...] La consagración internacional de los derechos humanos fundamentales necesariamente requiere que estén reconocidos en la Constitución y las leyes de cada país. A su vez, es muy importante que sean concretamente desarrollados por convênios coletivos, subscritos em el marco de una negociación colectiva livre, voluntária e bipartida.⁴¹⁸

O papel das organizações - como é o caso das organizações sindicais e da OMC - na emergência de uma comunidade mundial de valores deve estruturar os valores à vocação universal, ou seja, referenciar as escolhas de ação para, em caso de transgressão,

⁴¹⁴ Segundo Piovesan, “Não há direitos humanos sem democracia, nem tampouco democracia sem direitos humanos. Vale dizer, o regime mais compatível com a proteção dos direitos humanos é o regime democrático. PIOVESAN, Flavia. Direito ao trabalho e a Proteção dos direitos sociais nos planos Internacional e Constitucional. In: PIOVESAN, Flávia, CARVALHO, Luciana Paula Vaz. *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 10.

⁴¹⁵ LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 541.

⁴¹⁶ ROCHA, Leonel Severo. *A problemática jurídica: uma introdução transdisciplinar*. Porto Alegre: Fabris, 1985. p. 117.

⁴¹⁷ Nesse sentido, “os enormes esforços para criação de um conceito de reponsabilidade social no setor corporativo, nas últimas décadas, servem para ilustrar a necessidade de discussão dos direitos humanos que inclua e transcenda a dualidade Estado-cidadão . VIEIRA, Oscar Vilhena. Reflexões acerca da sociedade civil e dos direitos humanos. *SUR: Revista internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, ano 1, n. 1, p. 50-51, 2004.

⁴¹⁸ LARRANAGA ZENI, Nelson. Los derechos humanos fundamentales em las relaciones laborales. In: BRAVO, Alvaro Sánchez; AZEVEDO, André Jobim; STUMER, Gilberto. *Congresso internacional de direito do trabalho*. Porto Alegre: PUCRS, 2014. p. 102.

responsabilizar os atores, dentro do exercício de seus poderes⁴¹⁹. Faz-se necessário desenvolver um empenho para além das reformas próprias a cada instituição, na busca de uma coordenação dos direitos humanos com diversos conjuntos normativos, tais como os direitos do mercado. Ainda que “mais difícil, esta via, seguramente, é condição para uma verdadeira ordem mundial pluralista, garantia da paz positiva e duradoura”⁴²⁰. Como ensina Niklas Luhmann, “los derechos humanos sirven, en términos de funciones sistémicas, para mantener abierto el futuro de la reproduccións autopoiética de los diferentes sistemas”⁴²¹.

Cabe salientar que a produção constante de Convenções e Declarações pela OIT, como a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento de 1998 e a Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa de 2008, demonstra que há busca por coordenação dos diversos conjuntos normativos - direitos humanos, direitos da humanidade, direitos do mercado - com o ensejo de ofertar uma resposta suficiente ao ambiente. Sua observação essencial pelos direitos humanos no mundo do trabalho pode ser observada na produção de suas Declarações.

Com efeito, a Organização parte da premissa de que os direitos civis são componentes imprescindíveis de toda a política social e de que a afirmação dos direitos humanos está indiscutivelmente ligada a todo processo de desenvolvimento econômico. Sem o império desses direitos, dificilmente se poderia converter em fato o princípio da livre escolha do emprego, o desaparecimento de desigualdades de origem racial ou o pleno exercício dos direitos sindicais.

Por esse motivo, a atenção dispensada pela OIT aos direitos humanos não é um aspecto parcial ou isolado de sua incumbência; pelo contrário, a proteção desses direitos, além de constituir seu principal objetivo, inspira toda sua obra normativa⁴²². Nessa perspectiva, a questão em que põe o maior empenho da OIT é, sem dúvida alguma, a possibilidade de produzir acoplamentos entre o sistema do direito e o sistema econômico⁴²³, na busca de uma globalização equitativa.

Em resumo, quando se viu incapaz de reduzir a complexidade da sociedade mundial, a

⁴¹⁹ DELMAS- MARTY, Mireille. *Le rôle du droit dans l 'emergence d'une communanude mondiale de valeurs*. Paris, 7 juill. 2008. Disponível em: <<http://www.asmp.fr/travaux/communications/2008/delmas.htm>>. Acesso em: 25 jan. 2015.

⁴²⁰ DELMAS-MARTY, Mireille. *Ordem jurídica mundial e paz positiva*. [S.l.]. Disponível em: <<http://www.diplomatique.org.br/print.php?tipo=ac&id=969>>. Acesso em: 28 jan. 2015.

⁴²¹ LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 172.

⁴²² CUNHA, Edilson Alkim. *A liberdade sindical*. Trad. Edilson Alkmim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 1994. p. 1.

⁴²³ “Definitivamente, os dois mundos, o da economia e o dos direitos do homem, descobrem-se mutuamente e começam a se comunicar entre si”. DELMAS-MARTY, Mireille. *Três desafios para um direito mundial*. Trad. Fauzi Hassan Choukr. Rio de Janeiro: Lumem Jures, 2003. p. 80.

OIT se reproduziu no sentido de possibilitar a regulação dos direitos humanos, combinando os direitos de mercado, através da formalização de normas e de procedimentos desenhados para “manejar las contingências afrontadas por la organizações”⁴²⁴ que de uma forma empírica pode ser identificado pelo acoplamento por meio da Organização Mundial do Comércio, mediante tratados com cláusulas sociais, negociações coletiva e acordos coletivos.

Na sociedade mundial, se proliferaram propostas e experiências concretas de regulação internacional do trabalho, através de instrumentos jurídicos de direito privado⁴²⁵. Sob tais contornos, Gunther Teubner relata que “o direito empresarial globalizado necessita se adaptar a uma flexibilização da estrutura normativa, deixando de conceber apenas o modelo piramidal⁴²⁶, ou seja, hierárquico, para adotar um modelo circular”. Ademais,

[...] são nos novos direitos que surgem na periferia, mas que também tem autonomia como se centro fossem: os direitos *softs*, *soft law*, direitos híbridos, os direitos dos contratos, direitos das organizações e outros tipos que aparecem paralelamente ao Estado na globalização, precisamente porque, ao renunciarem o modelo exclusivamente piramidal, abre-se à concepção de direito estruturado em diferentes níveis de organização: infranacional, nacional, regional, mundial⁴²⁷.

No próximo capítulo desta dissertação, com o aparato da Teoria dos Sistemas, analisa-se de que forma é possível o Sistema Jurídico e o Sistema Econômico - que são funcionalmente diferenciados - produzirem concomitantemente uma coordenação de conjuntos normativos internacionais e quais seriam as Organizações que possibilitariam a reprodução nos sistemas.

⁴²⁴ MANSILLA, Dario Rodriguez. *Gestión organizacional: elementos para su estudio*. 5. ed. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. 2014. p. 69.

⁴²⁵ Conforme exposto na Introdução, o recorte deste trabalho aborda a regulamentação internacional do trabalho através de instrumentos jurídicos privados. No oportuno, não se estudarão as experiências regionais associadas aos processos de integração econômica, como a Comunidade Europeia, a Área de Livre Comércio da América do Norte e Mercosul.

⁴²⁶ Importa destacar as observações feitas por Mireille Delmas Marty no sentido de que “o espaço caulículo e o espaço piramidal da regulamentação não se opõem como dois modelos antagônicos, vez que não há simetria alguma entre eles”. Com efeito, “não há contínua substituição, às vezes apenas complementação”. DELMAS- MARTY, Mireille. *Três desafios para um direito mundial*. Trad. Fauzi Hassan Choukr. Rio de Janeiro: Lumem Jures, 2003. p. 80. Nesse sentido, Gilles Deluze e Félix Guattari complementam dizendo que a regulamentação não termina mais de se prolongar, de se romper e de se retomar, mas não suprime, contudo, todas as formas tradicionais de regulamentação. DELEUZE, Gilles; GUATTARI, Félix. *Mille Plateaux*. Paris: EDe Minuit, 1980, p. 31 apud MARTY, Mireille. *Três desafios para um direito mundial*. Trad. Fauzi Hassan Choukr. Rio de Janeiro: Lumem Jures, 2003. p. 80.

⁴²⁷ ROCHA, Leonel Severo, ATZ, Ana Paula. Do Pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe, HORN, Luiz Fernando del Rio. *Relações de consumo: globalização*. Caxias do Sul: EducS, 2010. p. 120.

4 O ACOPLAMENTO DO SISTEMA ECONÔMICO E SISTEMA JURÍDICO: UMA POSSÍVEL SOLUÇÃO PARA A EFETIVIDADE DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO ÂMBITO DA OMC E DAS CENTRAIS SINDICAIS

O avanço de negociações econômicas multilaterais ocasionou maiores contingências à OIT, isto também motivou as alterações dos pressupostos sobre os quais se criou a exclusividade do padrão de produção normativa e a articulação jurídica da OIT com a sociedade internacional. Já foi mencionado que a OIT encontra várias entraves, tais como “uma globalização econômica que não tem correspondido com a Globalização do Direito do Trabalho”⁴²⁸, que resulta em um problema sistêmico entre dois sistemas que fazem parte de um todo social - Sistema Econômico e Sistema do Direito, especificadamente, Subsistema do Direito do Trabalho, que possuem estruturas e comunicações bastante diferenciadas⁴²⁹ - e que, por isso, produzem constantes irritações um ao outro⁴³⁰.

Na Teoria Lumaniana, tais sistemas se conceituam como autopoieticos, já que são cognitivamente abertos às irritações do ambiente e operativamente fechados para a autorreprodução e “*um sistema só pode produzir operações na rede de sua próprias operações*”⁴³¹. O sistema econômico pode influenciar/influencia o direito, por meio de irritações (“*perturbability*, sensibilidade, ressonância”), isso porque, a partir de sua própria complexidade, o sistema jurídico não consegue dar conta de todas as situações sociais, e vice-versa⁴³². Partindo das irritações, o sistema do Direito precisa dar uma resposta⁴³³, apresentando uma decisão, pois é funcionalmente diferenciado e visa manter estabilizadas as expectativas que resultem violadas⁴³⁴, ou evoluir, dependendo da sua capacidade de resposta⁴³⁵. Nessa linha, Luhmann afirma que “*el sistema jurídico depende de impulsos que, desde la perspectiva del derecho, deben ser descritos como accidentes*”⁴³⁶.

Observando-se (visto que tudo depende do ponto que se observa) a estrutura de

⁴²⁸ COIMBRA, Rodrigo. Globalização e internacionalização dos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, n. 146, p. 411-431, em especial p. 416, abr./jun. 2012.

⁴²⁹ “*gracias a la especificidad de las funciones correspondientes*”. Em el cao del sistema do derecho, están diferenciadas, las funciones evolutivas de variación, selección e estabilización LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. México: Herder, 2005. 2. ed. p. 212 e 307.

⁴³⁰ COIMBRA, op. cit., p. 411-431, em especial p. 416.

⁴³¹ “*sendo que a rede na qual essa operações se realizam é produzida por estas mesmas operações*”. LUHMANN, Niklas. *Introdução à teoria dos sistemas*: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 119-120.

⁴³² LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 287.

⁴³³ O direito busca garantir o controle social e a inclusão dos indivíduos na sociedade. *Ibid.*, p. 212.

⁴³⁴ LUHMANN, Niklas. *Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann*. Trad. Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 54.

⁴³⁵ LUHMANN, op. cit., p. 287.

⁴³⁶ *Ibid.*, p. 561.

produção normativa da OIT, pode-se dizer que se inclui no subsistema do Direito do Trabalho, sendo a organização competente para a produção de comunicação para que os direitos trabalhistas sejam estabilizados, em âmbito internacional. Nesse paradigma, uma das respostas (reprodução) que a OIT programou foi a previsão do direito de sindicalização e da negociação coletiva para proteger a classe de trabalhadores na sociedade mundial, assim como a chamada cláusula social no comércio⁴³⁷ - que é o objetivo principal da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, publicada pela OIT em 2008, durante a 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

A partir desta declaração produzida pela OIT, se pode notar a reafirmação da necessidade de negociação coletiva, traduzindo que a solução está no acoplamento estrutural⁴³⁸ efetivo do Sistema do Direito e no Sistema Econômico que, no mundo prático, pode se perfectibilizar, dentre outros modos, por meio de convenções coletivas, de contratos de trabalho internacional e de cláusulas em tratados produzidos pela OMC, obrigações de convenções vinculadas à OIT.

Os tratados com previsão de cláusulas sociais e as negociações coletivas nada mais são do que acoplamentos estruturais, que surgem no momento em que o sistema individualmente não consegue dar conta da complexidade existente no meio⁴³⁹. Então, há comunicação, ou seja, os sistemas sociais interagem de alguma forma por acoplamentos estruturais⁴⁴⁰. Neste caso, pode-se especificar que a efetividade do sistema jurídico trabalhista internacional, passa a depender então de suas “relações com as demais instâncias sociais, ou seja, sua capacidade de desenvolver diversos acoplamentos estruturais, com os subsistemas da sociedade mundial”⁴⁴¹.

Insta salientar que o acoplamento não constrói uma nova identidade, visto que une por

⁴³⁷ COIMBRA, Rodrigo. A baixa efetividade dos direitos e deveres trabalhistas estabelecidos pelas comunidades e organizações internacionais. In: STRECK, Lenio, ROCHA, Leonel, ENGELMANN, Wilson. *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica*: anuário do programa de pós graduação em direito da Unisinos. Porto Alegre: Livraria do Advogado: 2013. p. 207.

⁴³⁸ Para Niklas Luhmann, o problema a que se refere o acoplamento estrutural está relacionado com a clausura autopoietica, segundo a qual cada uma das unidades utilizadas por um sistema está constituída dentro de um mesmo sistema, pois os sistemas autopoieticos estão determinados por sua própria estrutura, no sentido em que só as próprias estruturas do sistema podem estabelecer as operações que efetua, o que é solucionado ao se compreender que o entorno pode afetar unicamente o sistema enquanto produz irritações que se reelaboram internamente e podem provocar a necessidade de acoplamento entre os sistemas. LUHMANN, Niklas. *Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann*. Traducción de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. México: Universidade Iberoamericana, 1996. p. 19.

⁴³⁹ ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistemico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe, HORN, Luiz Fernando del Rio. *Relações de consumo*: globalização. Caxias do Sul: Educ, 2010. p. 108.

⁴⁴⁰ ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 85, jun. 2007.

⁴⁴¹ *Ibid.*, p. 108.

meio da diferenciação, enquanto seus resultados se desenrolam simultaneamente e se mantêm as estruturas distinguíveis de seus códigos específicos, com seu próprio passado e seu próprio futuro⁴⁴², ficando o sistema em sua clausura operativa. Nos ensinamentos de Niklas Luhmann,

[...] La clausura operativa significa unicamente que la autopoiesis del sistema sólo puede ser efectuada con operaciones propias, que la unidad del sistema sólo puede ser reproducida con operaciones propias. Y también, a la inversa: que el sistema no puede operar en su entorno, por lo que tampoco posee la capacidad de vincularse a su entorno a través de operaciones propias. La ventaja teórica de este punto de partida consiste en que requiere una precisión poco común de los enunciados relativos a las relaciones entre sistema y entorno. La respuesta a ello la encontramos en el concepto de ‘acoplamiento estructural’⁴⁴³.

Em consequência, o acoplamento estrutural é uma forma constituída de dois lados, ou seja: uma distinção em que o que inclui - o que se acopla - é tão importante como o que exclui. As formas de acoplamento estrutura “son por lo tanto, restrictivas y facilitan con ello la influencia de entorno sobre el sistema”⁴⁴⁴. Exemplificando a assertiva, o sistema econômico somente aceitará obrigações e direitos sociais trabalhistas através de contratos que promovam o acoplamento estrutural entre os sistemas, excluindo assim qualquer discussão referente a outro direito que não esteja previsto na Constituição ou nas negociações⁴⁴⁵. Apenas seria direito dos trabalhadores o determinado nos instrumentos que acoplam os sistemas.

Ademais, podem ser produzidos acoplamentos fracos e acoplamentos fortes, que são frutos das novas ligações do Direito contemporâneo que são, em grande medida, seletivas. Os acoplamentos fracos geralmente ocorrem para soluções de caos específicos, momentâneos, decidindo sobre a formulação de regras preexistentes⁴⁴⁶. Por outro lado, no momento em que os processos jurídicos e sociais são firmemente acoplados, a partir de regras jurídicas produzidas em processos *ultracíclicos* entre direitos e outros discursos sociais, intimamente ligados sem que, dessa forma, abram mão de sua autonomia e de seu fechamento recíprocos,

⁴⁴² TEUBNER, Gunther. Irritações Jurídicas: para a co-evolução de normas jurídicas e regime de produção. In: TEUBNER, Gunther. *Direito, sociedade e policontextualidade*. Trad. Bruna Vieira de Vincenzi e outros. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 176.

⁴⁴³ LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005. p. 507.

⁴⁴⁴ *Ibid.*, p. 508.

⁴⁴⁵ Neste momento cabe uma ressalva aos contratos tácitos e verbais que também provocam o acoplamento do sistema jurídico e sistema econômico e, assim, obrigam o sistema econômico a cumprir o determinado.

⁴⁴⁶ “Uma vez que a moderna criação de regras jurídicas é institucionalmente separada da produção cultural normativa, amplos campos do direito permanecem em contato fraco, não sistemático, com processos sociais. Eles são confrontados com os conflitos sociais apenas ad hoc, quando ocorrem como ‘casos jurídicos’. Eles reconstróem esses conflitos internamente como ‘casos’, decidindo sobre a formulação de regras preexistentes. TEUBNER, op. cit., p. 165.

ocorrem acoplamentos fortes⁴⁴⁷.

Por conseguinte, diferentes organizações formais e processos de standardização, como também as relações do direito com normas sociais, funcionam como mecanismos extrajurídicos de criação de regras⁴⁴⁸. No mundo prático, os acoplamentos fortes, para se tornarem efetivos, podem se perfectibilizar, dentre outros meios, através de Tratados Internacionais e de Convenções Internacionais, vinculadas à OMC, e por meio de negociações vinculadas aos Sindicatos Internacionais e que pela OIT também devem ser fiscalizados. Com isso,

[...] Quer-se dizer que as distintas instâncias de produção normativa, em seus diferentes níveis de organização (infranacional, nacional, regional, mundial) devem começar a se comunicar, par que o direito possa se reproduzir com efetividade em um cenário cada vez mais complexo e dinâmico⁴⁴⁹.

Assim, neste cenário, em que a transnacionalização das empresas gera, cada vez mais, a transnacionalização das relações trabalhistas, as regulamentações (acoplamentos) tornam-se cada vez mais necessárias. Nesse sentido, João Oreste Dalazen afirma que a OIT somente ganhará maior expressão internacional quando os “padrões mínimos de proteção ao trabalho que aprovar estiverem atrelados em pactos do comércio global”.⁴⁵⁰ Nessa derradeira, não se pode falar de uma única estrutura organizacional competente, mas sim de uma interdependência entre a organização econômica e a organização do direito do trabalho, que podem se acoplar por meio de tratados e de contratos e são de extrema importância na sociedade mundial, visto que cada vez mais o sistema do trabalho e o sistema econômico mostram uma dificuldade em evoluírem sem o acoplamento entre si.

Assim, interessa ver de que forma pode ser possível a regulação de relações trabalhistas, por meio de acoplamentos do Sistema Econômico e do Sistema Jurídico (Instrumentos Internacionais, negociações coletivas), em especial, na OMC e nos Sindicatos Internacionais para a regulação da sociedade mundial.

⁴⁴⁷ Ibid., p. 165 .

⁴⁴⁸ TEUBNER, Gunther. Irritações Jurídicas: para a co-evolução de normas jurídicas e regime de produção. In: TEUBNER, Gunther. *Direito, sociedade e policontextualidade*. Trad. Bruna Vieira de Vincenzi e outros. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 165

⁴⁴⁹ ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe, HORN, Luiz Fernando del Rio. *Relações de consumo: globalização*. Caxias do Sul: Educs, 2010. p. 122.

⁴⁵⁰ DALAZEN, João Oreste. Relatório de participação na 88ª. Reunião de Conferência Internacional- Genebra-2000. *Revista do TST*, Brasília, DF, v. 66, n. 3, p. 242-243, jul./set. 2000.

4.1 Um Possível Acoplamento dos Sistemas Sociais no Âmbito da Organização Mundial do Comércio e da Organização Internacional do Trabalho

Uma razoável solução que vem se desenhando para a proteção mínima ao trabalho é a possível relação da OIT e a OMC de modo que “no comércio internacional haja exigência efetiva das normas mínimas universais de proteção ao trabalho”⁴⁵¹. Uma ideia de grande repercussão foi a denominada *cláusula social*, no sentido de ser uma proposta supranacional com o intuito de impor sanções comerciais aos países que não cumpram os padrões mínimos de trabalho internacionalmente fixados.

Os padrões mínimos são fixados pelos modelos impostos aos governos através de convenções e de recomendações da OIT e pelas próprias empresas, através de seus códigos de conduta e das normas que incorporam o *Global Compact*⁴⁵², com o objetivo de fixar padrões de responsabilidade social⁴⁵³.

No que se refere aos valores fundamentais em matéria trabalhista, os valores fundamentais mencionados no pacto global são os mesmos fixados pela OIT, da Declaração de 1998. Dessa forma, resta facilmente delimitado o conteúdo de padrões mínimos que deve constar na referida cláusula social. Ao discutir sobre as normas fundamentais do trabalho, fica clara a posição da OMC, na Declaração Ministerial de Singapura da OMC de 1996, quanto à adoção da cláusula social,

Renovamos nossos compromissos de respeitar as normas fundamentais do trabalho, internacionalmente reconhecidas. A OIT – Organização Internacional do Trabalho – é o órgão competente para estabelecer essas normas e ocupar-se delas, e afirmando nosso apoio a sua atividade de promoção das mesmas. Consideramos que o crescimento e o desenvolvimento econômico, impulsionados pelo incremento do comércio e pela maior liberalização comercial contribuíram para a promoção dessas normas. Rechaçamos a utilização das normas de trabalho com fins de protecionismo e concordamos que não se deve em absoluto a vantagem comparativa dos países, em particular, dos países em desenvolvimento e seus baixos salários. A esse respeito tomamos nota de que as secretarias da OMC

⁴⁵¹ GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 62.

⁴⁵² “O Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) é uma iniciativa planejada para empresas comprometidas em alinhar suas operações e estratégias com os dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Assim, as corporações, que são os principais agentes da globalização, podem ajudar a garantir que organizações de mercado, comércio, tecnologia e finanças progridam de maneira a beneficiar as economias e sociedades em todos os lugares”. NAÇÕES UNIDAS (ONU) *Pacto global*. [S.l.], 22 abr. 2013. Disponível em: <<https://www.unglobalcompact.org/Languages/portuguese/index.html>>. Acesso em: 02 fev. 2015.

⁴⁵³ MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindical no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 122, abr./jun. 2012.

e da OIT prosseguirão com suas atuais colaborações⁴⁵⁴.

Assim, “admitida a necessidade de adoção de uma cláusula social no âmbito de acordos internacionais do comércio de forma generalizada”, duas são as organizações com legitimidade para lidar com o tema: a OIT e a OMC⁴⁵⁵. É relevante sublinhar que a OMC surgiu em um momento importante para a economia internacional, sendo a primeira grande organização internacional do mundo Pós-Guerra Fria, em processo de desenvolvimento e de globalização que estava associada à regulação dos mercados financeiros e dos capitais⁴⁵⁶. Salienta-se que a OMC não é uma instituição de livre comércio, visto que seus sistemas permitem a aplicação de algumas barreiras e proteções, embora em circunstâncias restritas. Assim, pode-se dizer que a OMC se destina ao desenvolvimento de uma concorrência livre, leal e sem distorções, com a finalidade criar condições equitativas de comércio, a fim de evitar, também, o *dumping*⁴⁵⁷.

Os artigos da estrutura da OMC trazem conteúdo de grande relevância no que se relaciona ao Comércio e às questões sociais, por meio dos artigos VI e XX do Acordo Geral de Tarifas e Comércio⁴⁵⁸ (GATT). O artigo VI do GATT⁴⁵⁹ faz menção ao *dumping*, esclarecendo que um produtor doméstico pode recorrer à OMC se demonstrar que um bem está sendo exportado ou vendido por um preço inferior ao seu valor e, com isso, seu mercado está sofrendo prejuízos⁴⁶⁰. Esse argumento do *dumping* social⁴⁶¹ pode estar totalmente relacionado com o desrespeito aos padrões mínimos de trabalho e a prática injusta de valores

⁴⁵⁴ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO (OMC). *Declaración Ministerial de Singapur*. Adoptada el 13 de diciembre de 1996. Singapur, 1996. Disponível em: <http://www.sice.oas.org/trade/gatt/singap_s.asp>. Acesso em: 02 fev. 2015.

⁴⁵⁵ MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindical no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 128, abr./jun. 2012.

⁴⁵⁶ BORGES, Thiago Carvalho. *Direito internacional e direito comunitário*. São Paulo: Atlas, 2011. p. 290.

⁴⁵⁷ *Ibid.*, p. 293.

⁴⁵⁸ General Agreement on Tariffs and Trade

⁴⁵⁹ Artigo VI: Anti-dumping e de compensação: 1. As Partes Contratantes reconhecem que o dumping, pelo qual os produtos de um país são introduzidos no mercado de outro país a preço inferior ao valor normal dos produtos, deve ser condenado se causa ou ameaça causar um prejuízo material a uma indústria estabelecida na território de uma Parte Contratante ou atrasa sensivelmente a criação de uma indústria nacional. Para efeitos do presente artigo, um produto deve ser considerado como sendo introduzido no mercado de um país importador a menos do que o seu valor normal, se o preço do produto exportado de um país para outro [...]. WORLD TRADE ORGANIZATION (WTO). *The general agreement on tariffs and trade (GATT 1947)*. *Legal texts: GATT 1947*, Geneva, 2015. Disponível em: <http://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/gatt47_02_e.htm>. Acesso em: 03 fev. 2015.

⁴⁶⁰ MATTIOLI, op. cit., p. 132.

⁴⁶¹ “A partir da prática do dumping, construiu-se o termo dumping social, que ocorre quando determinado país exportador auferir a vantagem de preço em seus produtos no mercado internacional em decorrência da utilização de baixos padrões trabalhistas”. QUEIROZ, Maria do Socorro Azevedo de. A cláusula social na OMC: por uma inter-relação efetiva entre OMC e OIT e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista Scientia Iuris*, Londrina, v. 11, p. 165-183, 2007. p. 172.

dos salários. No mesmo sentido, o artigo XX do GATT⁴⁶² estabelece regras que restringem a importação de bens que sejam produzidos com trabalho forçado ou que digam respeito a questões de saúde, a fim de proteger a moral pública. Ambos os conteúdos sustentam a possibilidade de acordo com dimensão social que se pretende com a cláusula social. Nessa esteira, segundo Maria Cristina Mattioli, poderia ser feita uma cláusula social, emendada ao artigo XX do GATT, prevendo que os produtos feitos em condição que violem direitos trabalhistas básicos não estariam protegidos pelas cotas, pelos embargos e pelos encargos⁴⁶³.

Criando-se um breve comparativo entre a OIT e a OMC, analisa-se que esta tem uma vantagem extraordinária sobre aquela no que diz respeito à aderência institucional, porque, ao contrário da OIT - em que os Estados-membros, na maioria dos casos, podem optar pela ratificação das convenções nela originadas - na OMC, no momento em que um país se torna membro da organização, é automaticamente parte contratante de todos os acordos assinados no âmbito da organização. Destarte, é possível que as cláusulas sociais da OMC venham a reforçar o papel da OIT, em termos da maior aderência aos seus convênios, por parte dos governos⁴⁶⁴.

Outra questão proveitosa diz respeito ao mecanismo de aplicação de sanção dentro da OMC. A referida organização estabelece punições para aqueles que estejam praticando atos na área comercial em desconformidade com o quadro regular fixado nas rodadas de negociações⁴⁶⁵.

A OMC resume um dos poucos casos de Direito Internacional em que um acordo tem o poder de introduzir punições reais a um país, sem que seja mediante guerra. Assim, o país que ganha uma discussão na OMC utiliza como punição aumentar os impostos de importação de alguns produtos originados do país que perdeu o processo, fazendo com que os artigos daquele país se tornem menos competitivos em relação aos importados por outro país⁴⁶⁶.

Assim, um ponto em destaque é que a OMC pode ter extraordinário impacto quando

⁴⁶² Artigo XX: Exceções Gerais- Sujeito à exigência de que tais medidas não sejam aplicadas de forma a constituir um meio de discriminação arbitrária ou injustificável entre países onde prevalecem as mesmas condições, ou uma restrição disfarçada ao comércio internacional, nada neste Acordo será interpretada para impedir a adoção ou aplicação, por qualquer parte contratante das medidas: (A) necessárias para proteger a moral pública; (B) necessárias para proteger a saúde humana, animal ou vegetal saúde; (E) relativas aos produtos fabricados em prisões. WORLD TRADE ORGANIZATION (WTO). op. cit.

⁴⁶³ MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindical no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 133, abr./jun. 2012.

⁴⁶⁴ GONÇALVES, Reinaldo. *O Brasil e o comércio internacional: transformações e perspectivas*. São Paulo: Contexto, 2000. p. 63.

⁴⁶⁵ FIORETI, Jete Jane; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Novas vertentes do direito do comércio internacional*. Barueri, SP: Manole, 2003. p. 87.

⁴⁶⁶ Assim, o país que perdeu a causa exporta menos, e isso serve de “incentivo” para se ajustar ao acordo internacional, ou sofrerá novas sanções econômicas que o faz perder ainda mais dinheiro e se tornar ainda menos competitivo internacionalmente. REDES sociais. [S.l.], 2015. Disponível em: <<http://direito.folha.uol.com.br/redes-sociais.html>>. Acesso em: 03 fev. 2015.

toma uma decisão condenando um determinado país que violou um dos seus acordos: suas decisões legitimam o uso da retaliação⁴⁶⁷, ao contrário da OIT, que não tem poder para impor sanções sobre países que violam suas convenções. Dessa forma, podem ser pensadas estratégias de inter-relação entre a OIT e a OMC⁴⁶⁸, objetivando buscar mecanismos que levem os Estados exportadores a adotarem padrões trabalhistas, de exigência fundamental para os trabalhadores. Isso se torna mais fácil, tendo em vista que

nenhum Estado é essencialmente exportador ou importador, pois enquanto é bom exportador em determinados setores é importador em outros, o que faz com que todos se utilizem das medidas adotadas, uma vez que atuam nas duas áreas, vezes exigindo os padrões trabalhistas, quando importa produtos de terceiros, vezes outras sendo cobrado a manter os padrões trabalhistas, quando exporta para terceiros⁴⁶⁹.

Assim se pode entender que, diante da falta de efetividade da atuação da OIT - já apresentada em capítulos anteriores - a relação de comércio internacional entre os países simboliza uma ferramenta que ser utilizada para a obtenção de direitos trabalhistas. A solução que se fundamenta consiste em permitir às partes um litígio perante a OMC, que se refere ao descumprimento de convenções trabalhistas.

Ocorre que, ao encontrar uma resposta, novas questões complexas surgem, configurando, assim, o paradoxo, e a redução de complexidade gera novas complexidades. Ao buscar a solução de normas trabalhistas diante de litígio perante a OMC, alguns entraves são encontrados. A resolução do código trabalhista (direito do trabalho/ não direito do trabalho-amparo/ desamparo), no âmbito da OMC, em termos processuais, denomina-se como uma exceção de incompetência⁴⁷⁰, tendo em vista que o código econômico não é outro (dinheiro/não dinheiro). Por consequência, as introduções de normas sociais - como por exemplo, as trabalhistas, pela OMC - se deparam com outro obstáculo, já que a OMC é uma organização sem conhecimento específico no que se refere às questões trabalhistas.

Todavia, ainda que sem conhecimento específico em certas áreas - como a trabalhista -

⁴⁶⁷ GONÇALVES, Reinaldo. *O Brasil e o comércio internacional: transformações e perspectivas*. São Paulo: Contexto, 2000. p. 63.

⁴⁶⁸ [...] Sem o exagero de se estabelecer um padrão mínimo de salário a ser implementado por todos os Estados-membros, entendemos ser possível uma atuação interligada entre OIT e OMC, não somente para o estabelecimento de relações comerciais mais justas, mas, e, principalmente, para uma efetivação do que é essencial ao homem que trabalha para o mercado produtor e consumidor [...]. QUEIROZ, Maria do Socorro Azevedo de. A cláusula social na OMC: por uma inter-relação efetiva entre OMC e OIT e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista Scientia Iuris*, Londrina, v. 11, p. 165-183, 2007. p. 175

⁴⁶⁹ *Ibid.*, p. 17.

⁴⁷⁰ SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito*. Trad. Maria Eramntina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007. p. 270.

no que se toca à introdução de cláusulas sociais na OMC, cabe relevar que o uso das medidas comerciais pretende melhorar as condições sociais e trabalhistas nos países, a fim de corrigir distorções causadas por *dumping* social⁴⁷¹. Nesse sentido, a cláusula social (que prevê direitos trabalhistas) estaria vinculada aos acordos de comércio internacional, mas sob o controle da OMC, a qual imporá sanções comerciais aos países que as violassem⁴⁷².

Isto posto, a ideia central seria atingir um conjunto determinado de objetivos sociais introduzidos na OMC, mas que já se estabeleceram fora do âmbito da OMC, como por exemplo, na OIT. Alain Supiot⁴⁷³ esclarece que, para melhor solução, o litígio deveria ser remetido a um órgão *ad hoc* da OMC de solução de litígios, que se coloca nas questões que envolvem relações de trabalho, com soluções sob a égide da OIT. Ademais, o referido órgão poderia adotar a técnica dos painéis da OMC, a fim de assegurar maior efetividade.

Assim, pode-se pensar em uma participação conjunta da OMC e da OIT, como o acoplamento mediante uma cláusula social, que poderia consistir na elaboração de recomendações, em caso de violações de direitos trabalhistas fundamentais, antes que a sanção comercial fosse aplicada. Nesse caso, a OIT daria toda a assistência para que o país atingisse as condições necessárias para efetivar o conteúdo da cláusula social, e somente se o país falhasse em atender as recomendações da OIT, a OMC consideraria a aplicação de sanções comerciais cabíveis⁴⁷⁴.

Inquestionavelmente, a busca pelo equilíbrio - ou, pelo menos, pelo menor desequilíbrio - no palco mundial econômico requer também o reconhecimento de direitos específicos de ação dos países pobres em suas relações econômicas com países ricos, isto pode ser feito no âmbito da OMC⁴⁷⁵. Logo, a ideia central mais eficaz seria atingir um conjunto determinado de objetivos sociais introduzidos na OMC, a partir de regulamentos já estabelecidos pela OIT. Assim, a introdução de normas trabalhistas nos tratados envolvidos pela OMC acarretaria, conforme a Teoria Luhmaniana, um acoplamento estrutural entre o sistema econômico e o sistema jurídico, através da estipulação de cláusulas sócias na produção de tratados multilaterais, em que se referenciarão convenções e recomendações da OIT, que é a organização especialista na matéria.

Ocorre que, no processo decisório, o problema central da OMC refere-se ao fato de

⁴⁷¹ A expressão *dumping* social tem sido usada para caracterizar preços internacionais de produtos que são distorcidos pelo fato de os custos de produção basearem-se em normas e em condições trabalhistas inferiores ao que seria um nível razoável ou adequado e aceito internacionalmente.

⁴⁷² MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindical no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 127, abr./jun. 2012.

⁴⁷³ SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus*: ensaio sobre a função antropológica do direito. Trad. Maria Eramntina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007. p. 271-272.

⁴⁷⁴ MATTIOLI, op. cit., p. 127.

⁴⁷⁵ SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus*: ensaio sobre a função antropológica do direito. Trad. Maria Eramntina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007. p. 270.

que são os Estados organizado melhor e, logo, mais fortes no cenário internacional que utilizam a OMC como instrumento de política externa⁴⁷⁶, defendendo interesses individuais específicos, gerando, assim, um problema para os países mais fracos que participam da organização. Isto aumenta a complexidade do contexto social. Na medida em que há possibilidade de ocorrer manobras protecionistas, por parte dos países mais organizados, no que tange a não observância dos standards internacionais pelos países em desenvolvimento, isto poderia barrar o acesso dos produtos dos países não industrializados ao mercado internacional⁴⁷⁷; assim, a complexidade aumentaria visivelmente.

Outra questão relevante é que a OMC, assim como o Banco Mundial e outras organizações comerciais, não prima pela transparência⁴⁷⁸, ainda que esta seja uma característica necessária do mundo contemporâneo⁴⁷⁹, em que cada vez mais relações que envolvem inovações tecnológicas e outros serviços subjetivos são de extrema importância para o crescimento tecnológico e econômico, podendo até ser prejudicial na efetividade de direitos sociais. Diante disso,

as organizações não governamentais reclamam maior transparência do parte da OMC e a participação nos seus procedimentos decisórios, sobretudo no tocante aos temas que envolvem a proteção dos direitos humanos e do meio ambiente. Os pleitos por mais abertura de responsabilidade democrática das instituições internacionais são extremamente significativos, mas não devem ignorar os obstáculos a serem enfrentados seja no que tange à solução de controvérsias, seja em relação ao funcionamento dos mecanismos decisórios, que somente contam com a participação de Estados soberanos⁴⁸⁰.

De fato, o papel da OMC pode representar um caminho para auxiliar na não exploração de trabalhadores, mas precisa ser claramente revisto para que possa manter acoplamentos estruturais efetivos com a OIT; caso contrário, não haverá contribuição para a efetivação dos direitos relacionados ao trabalho, no âmbito internacional⁴⁸¹. Em suma,

⁴⁷⁶ Os críticos salientam que as organizações internacionais econômicas, especialmente o FMI e o Banco Mundial, estão sob o controle dos Estados Unidos e das nações ocidentais devido à adoção do voto ponderado, que atribui peso decisório aos países que detêm maior participação no capital destas instituições. AMARAL JUNIOR, Alberto do. *A solução de controvérsias na OMC*. São Paulo: Atlas, 2008. p. 34.

⁴⁷⁷ Conforme Claudio Santos da Silva, “não existe, de fato, uma maturidade dos atores internacionais para adotar umas sanções com essas proporções. A afirmação dos direitos humanos operou-se de forma lenta e gradual. O mesmo ocorrerá com os direitos fundamentais sociais”. SILVA, Claudio Santos da. *A liberdade sindical no direito internacional do trabalho: reflexões orientadas pela convenção n. 87 da OIT*. São Paulo: LTr, 2011. p. 103.

⁴⁷⁸ SCHWARTZ, Germano. Globalização. In: BARRETO, Vicente de Paula (Coord.). *O dicionário de filosofia política*. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2010. p. 238.

⁴⁷⁹ O trabalho destas organizações, tais como FMI, Banco Mundial e Organização Mundial do Comércio, ocorre, em larga medida, distante do conhecimento público, em razão do princípio da confidencialidade de certas organizações. AMARAL JUNIOR, Alberto do. *A solução de controvérsias na OMC*. São Paulo: Atlas, 2008. p. 34.

⁴⁸⁰ *Ibid.*, p. 34.

⁴⁸¹ SANTOS, Patrícia Gonçalves dos. *A responsabilidade internacional do Estado pela violação dos direitos humanos*

conclui-se que, diante dos efeitos da globalização, não se pode mais atribuir ônus a uma única organização, pois o diálogo⁴⁸² deve ser multilateral e multidisciplinar, com todas as organizações internacionais com relevância para o crescimento econômico e o desenvolvimento social.

Depreende-se que não há uma única organização responsável e que, a partir de então, há diversos caminhos para se chegar na garantia dos direitos laborais internacionais, todavia, ao mesmo tempo em que se impõem novas obrigações internacionais para agentes não estatais, também há necessidade de uma melhor organização das estruturas dos Estados para capacitá-los a proteger os direitos humanos e a buscar uma efetividade. Nesse sentido, o Estado pode deter a reponsabilidade primária para responder diante de Organizações como a OMC e a OIT, mas os atores não estatais (como as organizações de empresas transnacionais) devem ser considerados também responsáveis não apenas pelo desenvolvimento de normas trabalhistas em âmbito nacional e internacional, mas também por sua aplicação e sua execução. Nesse sentido, Gunther Teubner ensina

[...] Vale dizer que a organização jurídica da empresa deixa de ser orientada pelo aspecto primário de qualquer organização, designadamente a função social da organização empresarial e a sua contribuição em face dos subsistemas sociais, para passar a ocupar-se de um aspecto meramente secundário, o do bem-estar dos membros da organização[...].⁴⁸³

Nesse contexto, necessário a uma organização mais especializada para buscar o

relacionados ao trabalho. [S.l.], 2012. Disponível em: <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/A%20Responsabilidade%20Internacional%20do%20Estado%20pela%20Viola%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Direitos%20Humanos%20Relacionaos%20aos%20Trabalho%20-%20Patr%C3%ADcia%20Gon%C3%A7alves%20dos%20Santos.pdf>>. Acesso em: 14 mar. 2014.

⁴⁸² “De acordo com a OIT, o Diálogo Social ainda desempenha um papel fundamental para alcançar o objetivo de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, de igualdade e de dignidade. O diálogo social, segundo a OIT, compreende todo o tipo de negociação e consulta, incluindo o intercâmbio de informações, entre representantes dos governos, empregadores e trabalhadores(as) sobre temas de interesse comum relativos às políticas econômicas e sociais. O conceito de Diálogo Social varia de acordo com o país ou região. Por exemplo, o modelo social europeu promove a ideia de que os trabalhadores(as) devem ter voz nas decisões que afetam a sua vida no trabalho. Por isso, prevê uma série de instrumentos que possibilitam essa participação como o direito de negociação coletiva e de codeterminação (cogestão), bem como o direito de informação, de formação e de consulta. Assim, o Diálogo Social é a aplicação do direito de cidadania desde o local de trabalho. Ao mesmo tempo, o Diálogo Social permite que trabalhadores(as) e empregadores tenham um comprometimento mútuo com os objetivos da empresa e com os resultados a atingir, também definidos em comum. Sua principal meta é impulsionar a participação democrática no mundo do trabalho e seu funcionamento é um caminho para enfrentar e solucionar problemas das relações entre capital e trabalho, equilibrando o poder dos atores envolvidos. Por isso, dois pressupostos fundamentais para o diálogo são: 1) o reconhecimento da liberdade de organização sindical, a começar pelo próprio local de trabalho; 2) a transparência nas informações da empresa (ainda que vinculadas a um compromisso de confidencialidade, se necessário)”. CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). *Guia para a construção de redes sindicais em empresas multinacionais*: sistematizando a experiência da CUT. [S.l.], dez. 2009. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/06900.pdf>>. Acesso em: 08 fev. 2015.

⁴⁸³ TEUBNER, Gunther. *O direito como sistema autopoiético*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993. p. 265.

cumprimento da proteção dos direitos laborais com maior efetividade, a fim de apresentar uma resposta à sociedade, a partir de sua própria estrutura. Conforme explanado no capítulo anterior desta pesquisa, um desdobramento da OIT para proteger os direitos laborais foi a grande criação de expectativas normativas de proteção dos direitos sindicais e de atuação dela decorrente.

Assim, cumpre produzir instituições eficientes o bastante para estruturar a complexidade da sociedade mundial, as quais podem ser identificadas como Empresas Transnacionais e Organizações Sindicais que, inclusive, podem dialogar internacionalmente. Nesse ínterim, verifica-se, na atualidade - e cada vez mais - a necessidade de Sindicatos Efetivos e produtores de negociações a fim de indicar a reorganização da sociedade no que se refere aos direitos trabalhistas, a partir da produção de acoplamentos com empresas transnacionais. “A liberdade de expressão e associação é essencial à continuidade do progresso”⁴⁸⁴.

4.2 Empresas Transnacionais e a Regulamentação pelos Sindicatos

Na medida em que as organizações das empresas multinacionais se caracterizam por não respeitar a dignidade do trabalhador em todo o mundo em nome da flexibilização dos direitos trabalhistas, estas passam a ser cada vez mais responsáveis pela formação de padrões de emprego e de direitos humanos do trabalho⁴⁸⁵. À vista disso, se torna indispensável a atuação de Organizações competentes e com estruturas abertas para dialogar com as organizações empresarias, em âmbito internacional, para a solução de tais entraves.

Na sociedade mundial, cada vez mais se verifica a necessidade de se criar mecanismos jurídicos para a efetividade de regras contidas nas convenções emitidas pela OIT e as próprias normas firmadas a partir de movimentos sociais de responsabilidade das empresas. Tem-se hoje, em uma sociedade mundial, um arsenal de instrumentos de responsabilidade social produzidos com o fim de responsabilidade social das empresas, dentre eles⁴⁸⁶: a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais - uma política social da OIT⁴⁸⁷; as

⁴⁸⁴ Declaração da Filadélfia 1944.

⁴⁸⁵ As empresas transnacionais também são responsáveis pela imposição de uma cultura global, através dos chamados “códigos de conduta”. Ao contrário de outros mecanismos condicionantes do comércio e da política regional, os códigos de conduta diretamente afetam os trabalhadores nas empresas que os adotam. GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 112.

⁴⁸⁶ The tripartite Declaration of principles concerning multinational Enterprises an social policy of ILO; the oecd guidelines for multinational enterprises; The United nation Global compact

⁴⁸⁷ A Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e a Política Social, adotada pelo Conselho de Administração da OIT, em novembro de 1977, estabelece, em seu parágrafo 45 “ quando os

Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), para as empresas multinacionais⁴⁸⁸; Pacto Global. O de maior relevância é o *United Nations Global Compact*, que reúne os princípios fundamentais elencados na Declaração de 1998 da OIT e a Declaração de Direitos Humanos, além de perspectivas de proteção dos direitos ambientais.

O Pacto Global da ONU congloba uma iniciativa planejada para empresas comprometidas em alinhar suas operações e suas estratégias com os dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, de trabalho, de meio ambiente e de combate à corrupção. Assim, as corporações - que são os principais agentes da globalização - podem ajudar a garantir que organizações de mercado, de comércio, de tecnologia e de finanças progridam de maneira a beneficiar a sociedade mundial⁴⁸⁹.

Salienta-se que o Pacto Global da ONU sintetiza a maior iniciativa de responsabilidade corporativa - em tese, voluntária do mundo. Atualmente o Pacto Global conta com mais de 12.000 empresas participantes⁴⁹⁰ e partes interessadas em mais de 145 países. Destarte, por ser uma iniciativa voluntária, não é juridicamente vinculativo e não possui mecanismos de monitoramento. Trata-se de um fórum de aprendizado e de troca de experiência - e não um organismo regulador⁴⁹¹. Ainda pede às empresas que adiram, apoiem e apliquem, na sua esfera de influência, um conjunto de valores fundamentais, em matéria de direitos humanos, de

governos dos países receptores oferecem incentivos especiais para atrair investimentos estrangeiros, estes incentivos não deveriam incluir qualquer limitação a liberdade sindical dos trabalhadores em o direito a sindicalização e de negociação coletiva. NICOLADELI, Sandro Lunard; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: a liberdade sindical-recopilções e princípios do comitê de liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. São Paulo: LTr, 2013. p. 26. Nesse sentido, a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Políticas Social abarca recomendações aos governos, às organizações de empregadores e trabalhadores e às empresas multinacionais para regulamentar a conduta destas e fixar condições que devem orientar suas relações com os países que as hospedam, baseada nas convenções da OIT e na Declaração Universal dos Direitos do Homem, cujo cumprimento é acompanhado pela OIT. TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia F. T. Trabalho e desenvolvimento – cadeias produtivas transnacionais- relação de trabalho e o papel do sindicato. *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 75, n. 4, p. 428, abr. 2011.

⁴⁸⁸ As diretrizes para empresas multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) são recomendações dos governos à atenção das empresas multinacionais. Fornecem princípios voluntários e padrões para uma conduta empresarial responsável e consistente com as leis adotadas. Assim, têm por escopo garantir que as atividades de empresas multinacionais estejam em harmonia com políticas de governos locais de modo a fortalecer as bases de uma confiança mútua entre as empresas e as sociedades nas quais realizam operações, a ajudar a melhorar o clima para investimentos estrangeiros e a contribuir para um desenvolvimento sustentável produzido pelas empresas multinacionais. *Ibid.*, p. 428-429.

⁴⁸⁹ NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Pacto global*. [S.l.], 22 abr. 2013. Disponível em: <<https://www.unglobalcompact.org/Languages/portuguese/index.html>>. Acesso em: 02 fev. 2015.

⁴⁹⁰ As empresas que aderiram ao Pacto Global são diversas e representam indústrias e regiões geográficas diferentes. Mas têm duas características em comum: são todas líderes de mercado; e todas aspiram gerir a riqueza mundial de uma maneira responsável que tome em consideração os interesses e as preocupações de um amplo espectro de intervenientes, designadamente empregados, investidores, clientes, grupos de apoio, parceiros sociais e comunidades. NAÇÕES UNIDAS (ONU). *O pacto global*. (Global Compact). Liderança das empresas na economia mundial. [S.l.], 2013. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/legis_jur/sumario/O%20Pacto%20Global%20\(GLOBAL%20COMPACT\).pdf](http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/legis_jur/sumario/O%20Pacto%20Global%20(GLOBAL%20COMPACT).pdf)>. Acesso em: 02 fev. 2015.

⁴⁹¹ NAÇÕES UNIDAS (ONU), op. cit.

normas laborais e de ambiente. No que diz respeito às laborais, consta que

- [...] 1. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento do direito à negociação coletiva;
2. a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório;
3. a abolição efetiva do trabalho infantil; e
4. eliminar a discriminação no domínio do emprego e da atividade profissional.[...] ⁴⁹².

Em se tratando da matéria trabalhista, detecta-se que os valores fundamentais mencionados no pacto global são os mesmos ditados pelas OIT da Declaração de 1998, esta ocorrência evidencia que o voluntarismo do Pacto Global tem certo conteúdo de regulamentação já prevista ⁴⁹³. Por consequência, a responsabilidade das empresas não é apenas de caráter voluntário, mas - e antes de tudo - fulcrada na lei, “ainda que derivada de direitos reconhecidamente universais” ⁴⁹⁴. Na realidade, ocorre que a linguagem de muitos instrumentos regulatórios é genérica, não fornecendo provisões detalhadas e precisas para ser aplicada em casos concretos; nesse sentido, também não prevê um monitoramento eficaz, nem um sistema de aplicação de sanções, mantendo a forma de regulamentações abstratas.

Deve-se ir além da abstração das convenções emitidas pela OIT, do conteúdo das cláusulas sócias produzidas no âmbito da OMC e o conteúdo do pacto global produzido pelas empresas. Ademais, não basta apenas proibir o trabalho forçado e prever a dignidade no trabalho; é necessário antever de que forma isso não ocorrerá e como será punida a empresa que não cumprir. Acerca disso, Rodrigo Coimbra enfatiza a pertinência de outras fontes de direitos com generalização e abstração menores, mas com efetividade e, a partir de tal fundamento, apontar a importância do direito coletivo do trabalho ⁴⁹⁵, por meio do qual podem ser previstas sanções econômicas e penas severas em caso de não cumprimento das negociações coletivas perfectibilizadas entre as Organizações Sindicais dos Trabalhadores e os representantes dos empregadores ⁴⁹⁶.

⁴⁹² NAÇÕES UNIDAS (ONU). *O pacto global*. (Global Compact). Liderança das empresas na economia mundial. [S.l.], 2013. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/legis_jur/sumario/O%20Pacto%20Global%20\(GLOBAL%20COMPACT\).pdf](http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/legis_jur/sumario/O%20Pacto%20Global%20(GLOBAL%20COMPACT).pdf)>. Acesso em: 02 fev. 2015.

⁴⁹³ MATTIOLI, Maria Cristina. Empresas transnacionais responsabilidade social e lega internacional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, São Paulo, n. 23, p. 367, 2003.

⁴⁹⁴ *Ibid.*, p. 367.

⁴⁹⁵ COIMBRA, Rodrigo. Direitos transindividuais trabalhistas: jurisdição trabalhista coletiva e direito objetivo. *Processos Coletivos*, Porto Alegre, v. 3, n. 3, 01 set. 2012. Disponível em: <<http://www.processoscoletivos.net/revista-eletronica/36-volume-3-numero-3-trimestre-01-07-2012-a-30-09-2012/1001-direitos-transindividuais-trabalhistas-jurisdiacao-trabalhista-coletiva-e-direito-objetivo>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

⁴⁹⁶ O art. 613, VIII, da Consolidação das Leis do Trabalho, por exemplo, determina que as convenções e os acordos deverão conter obrigatoriamente as penalidades aplicáveis ao descumprimento às normas coletivas, que podem consistir em multa ao empregador para o empregado ou para o próprio fundo do sindicato. BRASIL. *Decreto-lei*

Assim, as organizações sindicais, por possuírem maior poder de comunicação⁴⁹⁷ com as empresas transnacionais, devido à possibilidade de acoplamentos estruturais entre os sistemas, podem apresentar uma solução para a “crise da generalidade e da abstração das leis”⁴⁹⁸, através da busca por formulação de negociações coletivas, a fim de alcançar maior efetividade⁴⁹⁹. Ao tratar sobre o assunto, o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT, assevera que

as questões que podem ser objeto da negociação coletiva incluem o tipo de convênio que se oferece aos trabalhadores ou o tipo de convênio coletivo que haja sido negociado para o futuro, assim como os salários, prestações e subsídios, duração do trabalho, as férias anuais, os critérios de seleção em caso de demissão, um alcance do convenio coletivo, a outorga de instalações aos sindicatos que incluam um acesso ao lugar de trabalho mais amplo que o previsto na legislação, etc.; essas questões não deveriam excluir-se do âmbito da negociação coletiva em virtude da legislação, ou como neste caso, por sanções econômicas e penas severas, em caso de não cumprimento das disposições do código e das diretrizes⁵⁰⁰.

Por isso, as negociações coletivas envolvem instrumentos legais que podem fixar, de forma vinculativa, a responsabilidade social direta das empresas mais eficazmente, estabelecendo-se até mesmo regras de competência para não gerar problemas de jurisdição⁵⁰¹, a partir de relações altamente corporativas. Gunther Teubner, ao desenvolver a ideia de corporativismo, afirma que os acordos neocorporativos se desenvolvem em três níveis

[...] Sem dúvida que as instituições macrocorporativas organizadas e juridificadas mais ou menos formalmente, e cujo propósito consiste em atingir acordos ao nível nacional entre estratégias empresariais, objetivos sindicais e políticas econômicas estaduais, levam aqui a palma. Simultaneamente, contudo, são de importância crescente os acordos mesacorporativos, como a coordenação de atores coletivos ao nível setorial e regional, e, finalmente, os acordos microcorporativos ao nível das empresas e organizações econômicas concretas, de que são exemplos não apenas os modelos de co-participação laboral na Alemanha, Holanda e Suécia, mas

n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm>. Acesso em: 13 fev. 2014.

⁴⁹⁷ As estruturas das Organizações Sindicais estão organizadas para poderem se abrir cognitivamente ao conhecimento da complexidade do meio e reproduzir-se operacionalmente.

⁴⁹⁸ ZAGREBELSKY, Gustavo. *El derecho ductil: ley, derechos, justicia*. 7. ed. Madrid: Trotta, 2007. p. 36.

⁴⁹⁹ COIMBRA, Rodrigo. Direitos transindividuais trabalhistas: jurisdicao trabalhista coletiva e direito objetivo. *Processos Coletivos*, Porto Alegre, vol. 3, n. 3, p. 1, 01 set. 2012. Disponível em: <<http://www.processoscoletivos.net/revista-eletronica/36-volume-3-numero-3-trimestre-01-07-2012-a-30-09-2012/1001-direitos-transindividuais-trabalhistas-jurisdicao-trabalhista-coletiva-e-direito-objetivo>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

⁵⁰⁰ Informe 338º, caso 2326, parágrafo 450). NICOLADELI, Sandro Lunard; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. *O direito coletivo, liberdade sindical e as normas internacionais: a liberdade sindical- recopilações e princípios do comitê de liberdade sindical do Conselho de Administração da OIT*. São Paulo: LTr, 2013. p. 219.

⁵⁰¹ MATTIOLI, Maria Cristina. Empresas transnacionais responsabilidade social e legal internacional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, São Paulo, n. 23, p. 3372-274, 2003.

também a ‘co-gestion à la française’ ou os direitos de participação informais surgidos no âmbito da negociação coletiva, como acontece na Itália.⁵⁰²

Nesse sentido, Gunther Teubner afirma que “As relações coletivas de trabalho na empresa e na indústria são relações altamente cooperativas, nas quais os sindicatos exercem um importante papel”⁵⁰³. No documento a respeito da reforma da ONU, ao tratar sobre o diálogo social, verifica-se que a Organização está certa acerca da importância das organizações sindicais, ao referir que “Onde existem sindicatos e eles têm a permissão de negociar, os salários são melhores, o trabalho é mais seguro, o treinamento é mais abrangente, as economias são mais eficientes, as sociedades são mais justas e a corrupção é menor”⁵⁰⁴.

Nessa linha de raciocínio, Antônio Ojeda Avelles expõe que a importância do sindicato reside: a) no seu poder como organização solidária que objetiva unir os trabalhadores e diminuir a concorrência entre eles, fixando valores de salários para evitar que tal decisão fique apenas a cargo da empresa, que sempre buscará pagar o mínimo possível; b) no seu poder de gestor de reivindicações, visto que o sindicato é o gerente das reivindicações, evitando manifestações individuais dos trabalhadores que poderiam ser explosivas e revolucionárias⁵⁰⁵; c) no seu contrapoder, porque funciona enfrentando empresários com a finalidade de controlar suas decisões. Esta característica do sindicato é evidenciada em processos de negociação coletiva⁵⁰⁶. Conforme o Comitê de Liberdade Sindical,

O direito de negociar livremente com empregadores as condições de trabalho constitui elemento essencial de liberdade sindical, e os sindicatos deveriam ter o direito, mediante negociações coletivas ou por outros meios lícitos, de procurar melhorar as condições de vida e de trabalho de seus representados [...] ⁵⁰⁷.

A verdade é que, em um cenário globalizado, outras organizações não

⁵⁰² TEUBNER, Gunther. *O direito como sistema autopoiético*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993. p. 172.

⁵⁰³ TEUBNER, Gunther. *Direito, sistema e policontextualidade*. Piracicaba: Unimep, 2005, p. 174.

⁵⁰⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Trabalho decente por meio do trabalho em parceria*. A reforma da ONU e as organizações de trabalhadores Genebra 2009. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/reforma_da_onu_546.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2015

⁵⁰⁵ “a ordem jurídica das potências capitalistas vai se reorganizando para lidar com questão do conflito de classes, aproximadamente no último quarto do século dezenove. Administrar os imensos conflitos sociais daqueles tempos, levou a que, progressivamente, fosse admitido que este tipo de suposto atentado à liberdade de comércio, que era o traço visível da ação sindical, configurava, na verdade, a resistência à coação praticada de forma silenciosa, mas muito poderosa dentro dos muros das fábricas. SILVA, Claudio Santos da. *A liberdade sindical no direito Internacional do trabalho*: reflexões orientadas pela convenção n.87 da OIT. São Paulo: LTr, 2011. p. 132.

⁵⁰⁶ AVILÉS, Ojeda Antonio. *Derecho sindical*. Madrid, Madrid: Tecnos, 2003.

⁵⁰⁷ Recompilação 1996, parágrafo 782, informe 310. NICOLADELI, Sandro Lunard; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*: a liberdade sindical- recopilações e princípios do comitê de liberdade sindical do Conselho de Administração da OIT. São Paulo: LTr, 2013. p. 181.

governamentais⁵⁰⁸, como as Organizações Sindicais⁵⁰⁹, passaram a desenvolver um papel de maior importância, afirmando-se na extensão de canais de comunicação e nas redes de legitimidade ao longo do globo, centrado em temas específicos de elevação dos padrões dos direitos trabalhistas, buscando sua relevância para a formação de opinião pública mundial⁵¹⁰.

Pode-se então intuir que os sindicatos - como organização - possuem certo poder e, para Niklas Luhmann “o poder se distingue de outros meios de comunicação pelo fato de seu código pressupor, de ambos os lados da relação de comunicação, a fim de reduzir a complexidade pelo agir e não meramente pela vivência”⁵¹¹. Nesse sentido, além do poder do Estado e das organizações internacionais compostas de Estados, suscita-se a lógica de um intercâmbio normativo que viabilize a instauração de comportamentos sociais voluntários no âmbito laboral que se mobilizem (além e simultaneamente ao Estado), a partir de orientações guias, declaradas harmonicamente pela comunidade internacional (sindicatos dos empregados e empresas).

Resta ratificar que Estado ainda se faz presente na medida em que atua no plano externo para a instauração de um sistema normativo internacional assegurador de valores à vocação universal e para a aplicação de sanções pelo eventual descumprimento⁵¹², mas a sociedade civil se organiza para cumprimento de diretrizes mínimas à proteção do trabalhador em sua condição mais inerente, a dignidade⁵¹³. Dessa forma, “a relação jurídica fundamental,

⁵⁰⁸ Conforme Leonel Severo Rocha e Cicero Krupp da Luz “O Estado perde parte da vigência internacional, cedendo espaço às organizações não governamentais e à iniciativa privada, o que leva à substituição do conceito pela governança”. ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cicero Krupp da. *A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado*. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 89, jun. 2007.

⁵⁰⁹ Vale destacar que o sindicalismo surge de um processo lento e marcado por diversos conflitos até que sejam reconhecidos pelas empresas “como interlocutores de massa de trabalhadores”. “A revogação da lei britânica sobre o delito de colisão fez com que grupos informais de trabalhadores se reunissem e dessem origem as trade unions, que assumiram o papel de representantes dos trabalhadores em negociações sobre a estipulação de regras a serem respeitadas nos contratos individuais de trabalho e, mais tarde, transformaram-se nos sindicatos”. TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia F. T. Trabalho e desenvolvimento – cadeias produtivas transnacionais- relação de trabalho e o papel do sindicato. *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 75, n. 4, p. 425, abr. 2011. Rosicki (1998, p. 29) “ O associativismo dos trabalhadores persistiu, apesar das rejeições legais que sofria, e surgia constantemente no mundo da indústria pela inevitabilidade de buscar o permanente entendimento com o patrono. Constituindo um agrupamento necessário, determinado principalmente pela desigualdade produzida com o liberalismo econômico e a miséria dos trabalhadores, a organização sindical sempre guardou com maior finalidade a realização da justiça na economia, ou seja melhor distribuição de renda”. SILVA, op. cit., p. 132.

⁵¹⁰ OLSSON, Giovanni. *Relações internacionais e seus atores na era da globalização*. Curitiba: Juruá, 2003. p. 185.

⁵¹¹ LUHMANN, Niklas. *Poder*. Trad. Martine Creusot de Rezende Martins. 2. ed. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1992. p. 6.

⁵¹² O comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT sublinhou “que quando a legislação nacional opta pelos procedimentos de negociação, compete ao Estado velar para que os ditos procedimentos se apliquem adequadamente. Recompilação 1996, parágrafo 322. NICOLADELI, Sandro Lunard; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: a liberdade sindical- recopilações e princípios do comitê de liberdade sindical do Conselho de Administração da OIT*. São Paulo: LTr, 2013. p. 181.

⁵¹³ POGORELSKY, Fernanda Giardini. Os valores laborais como valores universáveis: a urgência de um

permanece de direito privado”⁵¹⁴, e, portanto, busca-se o “famoso consenso que seria anterior a qualquer formulação da regra de direito”⁵¹⁵. Aqui ao tratar de consenso, importante salientar que a matriz teoria escolhida ressalta a produção da diferença em detrimento ao consenso. Desta forma, o consenso se dará no modo de efetivar as diretrizes negociadas com base nas diferenças específicas. Nesse sentido, o consenso só ocorre na definição do método de viabilizar uma negociação que primou pela identificação e respeito a diferença.

Não obstante, um novo direito do trabalho vem ganhando cada vez maior relevância na economia global. Lentamente, vem formatando as relações entre as empresas transnacionais e seus empregados e influenciando as relações industriais e os sistemas jurídicos laborais dos parceiros comerciais em todo o globo. O novo direito do trabalho internacional é composto de acordos, de negociações e da expansão dos códigos de condutas - emitidos, em sua maioria, pelas corporações transnacionais - estabelecendo uma uniformização de condutas perante todas as suas ramificações, por todo o globo, como exemplo do resultado de pressões exercidas por sindicatos⁵¹⁶.

Logo, vê-se que a formatação de uma nova legislação laboral é oriunda da atuação conjunta das empresas e das organizações sindicais, as quais possuem grande proveito através de códigos de conduta, de convenções, de tratados que são promovidos mediante o acoplamento do sistema econômico e do sistema jurídico. Nesse universo, os Sindicatos também apresentam grande importância na reprodução de direitos trabalhistas⁵¹⁷ e nas relações de produção. Em referida perspectiva, a publicação da OIT designa que

[...] O direito de negociação coletiva é um prolongamento direto da direito sindical, uma vez que um dos objetivos mais importantes da organização de empregadores e de trabalhadores é a definição de salários e de outras condições de emprego mediante contratos coletivos em lugar de contratos individuais de trabalho[...]⁵¹⁸.

novo modelo de desenvolvimento econômico. 2009. p. 97. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2009.

⁵¹⁴ COIMBRA, Rodrigo; ARAUJO, Francisco Rossal de. A natureza jurídica do direito do trabalho. *Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, n. 308, p. 94, 2009.

⁵¹⁵ DESMAS-MARTY, mireille. *A imprecisão do direito: do código penal aos direitos humanos*. Tradução Denise Radanovic Vieira. São Paulo: Manole, 2005. p. 191.

⁵¹⁶ “A questão que se coloca aqui é a voluntariedade na sua implementação e aplicação em oposição à compulsoriedade da legislação local. Porém, não se pode deixar de anotar que várias legislações nacionais já estão preparadas para aplicar estas regras “voluntárias”. MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindical no brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 122, abr./jun. 2012.

⁵¹⁷ Nesse sentido, os sindicatos têm participado ativamente através da criação de “trade secretariats”, com o objetivo de resolver questões específicas, pontuais, construindo um verdadeiro canal de solidariedade que atravessa fronteiras nacionais. *Ibid.*, p. 122.

⁵¹⁸ CUNHA, Edilson Alkim. *A liberdade sindical*. Trad. Edilson Alkmim Cunha. Brasília, DF: Organização

Pode-se também dizer que a expansão da tecnologia, além da globalização, estimulou o debate sobre Direitos Humanos e Direitos do Trabalhador, e essa normatização deve ser concebida sob o ponto de vista “da transnacionalidade, através da construção de instrumentos internacionais que, gradualmente, possam ser implementados, mediante o trabalho das organizações sindicais, com certa flexibilidade de adaptação, à ordem jurídica de cada país”⁵¹⁹. Para tanto, o Comitê de Liberdade Sindical

[...] tem sempre sustentado que o direito a negociação coletiva das organizações de empregadores e de trabalhadores, com referência às condições de trabalho, é um elemento essencial da liberdade sindical, e que os sindicatos deveriam ter o direito - mediante negociação coletiva ou por outros meios lícitos - de melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles que representam [...]⁵²⁰.

Outrossim, a contribuição de experiências democráticas inovadoras pode ser a chave para o desenvolvimento econômico, a partir das instituições do trabalho. A democracia, como metainstrumento para alcançar o desenvolvimento social e econômico, com base nos grandes trabalhos sindicais em acoplamento com as transnacionais, poderão incorporar padrões internacionais do trabalho que serão então utilizados também em benefício de trabalhadores.

Constata-se assim a necessidade de se produzir instituições eficientes o bastante para estruturar a complexidade da sociedade mundial e que podem ser identificadas como Organizações Sindicais Internacionais. Antes de se adentrar nesse mérito, cabe verificar os principais instrumentos em que estão previstos os direitos de liberdade sindical e de negociação coletiva, a fim de contextualizar a regulamentação mundial de tal perspectiva sindical internacional.

4.2.1 Regulamentações Internacionais que Asseguram o Surgimento de Organizações

Sindicais Internacionais

A liberdade sindical representa um direito assegurado internacionalmente, uma vez que consta nos principais diplomas de direitos humanos e sintetiza uma conquista de operários que, juntamente com os demais direitos fundamentais, restou prevista nos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais.

O primeiro diploma que assegurou o direito à liberdade sindical e à negociação foi o

Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 1994. p. 95.

⁵¹⁹ MATTIOLI, op. cit., p. 124.

⁵²⁰ CUNHA, Edilson Alkim. *A liberdade sindical*. Trad. Edilson Alkim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 1994. p. 96.

Tratado de Versalhes (1919), que preconizou, em seu artigo 427, a liberdade sindical como um direito dos trabalhadores, com a seguinte redação: “o direito de associação, desde que não contrário as leis, é reconhecido tanto para aos assalariados como para os patrões”⁵²¹. Após, com o fim da Segunda Guerra Mundial e a criação da ONU, a Declaração da Filadélfia, aprovada na 26ª. Conferência Internacional do Trabalho, em 1944, também consagrou o direito de liberdade de associação, nos termos que seguem:

a) liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto; b) a luta contra a carência em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam em igualdade, com os do Governo, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando ao bem comum [...]”⁵²².

Internacionalmente, após longas discussões, a OIT estabeleceu a Convenção nº. 84, de 1947 - sobre o direito sindical em territórios não metropolitanos -⁵²³ e a Convenção nº 87, de 1948 - sobre a liberdade sindical⁵²⁴. Logo em seguida, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada na Assembleia Geral da ONU, em dez de dezembro de 1948, em seu artigo XIII, parágrafo 4º, legitima que “toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e nele ingressar para proteção de seus interesses”⁵²⁵. No mesmo sentido, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem da Organização dos Estados Americanos, aprovada em 1948, em seu artigo XXII, proclamou que “toda pessoa tem direito de se associar com outras a fim de promover, exercer e proteger os seus interesses legítimos, de ordem política,

⁵²¹ EL TRATADO de Versalles de 1919 y sus antecedentes. Madrid: Instituto Iberoamericano de Derecho Comparado, 1920. Disponível em: <<http://fama2.us.es/fde/ocr/2006/tratadoDeVersalles.pdf>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

⁵²² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Filadélfia, 1944. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2015.

⁵²³ Esta convenção estabeleceu o direito de associação e de negociação coletiva, direito de consulta e de mecanismos para resolver conflitos em territórios não metropolitanos. Convenção 84. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). OIT - Lisboa. *Convenções OIT por número Convenções ratificadas por Portugal*. Lisboa, 2012. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm>. Acesso em: 05 jan. 2015.

⁵²⁴ A Convenção nº 87 da OIT, artigo 2, menciona que os trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que julgarem convenientes, com a única condição de observar seus estatutos. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). OIT - Lisboa. *Convenções OIT por número Convenções ratificadas por Portugal*. Lisboa, 2012. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm>. Acesso em: 05 jan. 2015.

⁵²⁵ NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. *Declaração universal dos direitos do homem*. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Brasília, DF: UNESCO no Brasil, 1998. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423_por.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2015.

econômica, religiosa, social, cultural, profissional, sindical ou de qualquer outra natureza”⁵²⁶.

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, adotado em 1966, determinou, de forma clara, os direitos decorrentes da liberdade sindical. O conteúdo do artigo 22 do referido Pacto especifica que:

1. Toda e qualquer pessoa tem o direito de se associar livremente com outras, incluindo o direito de constituir sindicatos e de a eles aderir para a proteção dos seus interesses.
2. O exercício deste direito só pode ser objeto de restrições previstas na lei e que são necessárias numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança pública, da ordem pública e para proteger a saúde ou a moralidade públicas ou os direitos e as liberdades de outrem. O presente artigo não impede de submeter a restrições legais o exercício deste direito por parte de membros das forças armadas e da polícia.
3. Nenhuma disposição do presente artigo permite aos Estados Partes na Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho respeitante à liberdade sindical e à protecção (sic) do direito sindical tomar medidas legislativas que atentem ou aplicar a lei de modo a atentar contra as garantias previstas na dita Convenção [...]⁵²⁷

Na mesma sessão da Assembleia das Nações Unidas, alguns dias depois, foi aprovado o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), que recomenda que os Estados Partes do referido Pacto comprometam-se a garantir:

- a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;
 - b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas.
 - c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas:
 - d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.
2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da política ou da administração pública.

⁵²⁶ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Declaração americana dos direitos e deveres do homem*. (Aprovada na Nona Conferência Internacional Americana, Bogotá, 1948). Disponível em: <http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao_Americana.htm>. Acesso em: 02 jan. 2015.

⁵²⁷ PACTO internacional sobre direitos civis e políticos. [S.l.], 1966. Disponível em: <<http://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção⁵²⁸.

Também a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica), em vinte e dois de dezembro de 1969, através do artigo 16, no que se refere à liberdade de associação, evidencia que:

1. Todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza.
2. O exercício desse direito só pode estar sujeito às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e as liberdades das demais pessoas.
3. O presente artigo não impede a imposição de restrições legais, e mesmo a privação do exercício do direito de associação, aos membros das forças armadas e da polícia⁵²⁹.

Posteriormente, a Organização continuou a regular tais questões, prevendo a Convenção nº 144, de 1976, sobre a consulta tripartite (com normas internacionais do trabalho), relativa à participação de empregados e de empregadores nas consultas às normas; a Recomendação nº 143, de 1971, sobre a proteção e as facilidades que devem ser outorgadas aos representantes dos trabalhadores em uma empresa; e a Convenção nº 135, de 1971, a respeito da proteção da representação dos trabalhadores contra atos patronais limitadores do exercício de liberdade sindical⁵³⁰.

Além da liberdade sindical, a negociação coletiva também foi consagrada como um direito fundamental. Os instrumentos da OIT que trataram com bastante dedicação acerca do tema são a Recomendação nº 91, de 1951 - sobre contratos coletivos, que se ocupa da

⁵²⁸ BRASIL. *Decreto no 591, de 6 de julho de 1992*. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm>. Acesso em: 02 jan. 2015.

⁵²⁹ BRASIL. *Decreto no 678, de 6 de novembro de 1992*. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm>. Acesso em: 15 jan. 2015.

⁵³⁰ Esta convenção é de suma importância, visto que protege aqueles que lutam pelos trabalhadores. Conforme o artigo primeiro da referida convenção, “Os representantes dos trabalhadores na empresa devem beneficiar de uma proteção eficaz contra todas as medidas que lhes possam causar prejuízo, incluindo o despedimento, e que sejam motivadas pela sua condição de representantes dos trabalhadores ou pelas atividades dela decorrentes, pela sua filiação sindical ou pela sua participação em atividades sindicais, na medida em que atuem em conformidade com as leis, convenções coletivas ou outras disposições convencionais em vigor”. BRASIL. *Decreto no 131, de 22 de maio de 1991*. Promulga a Convenção nº 135, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm>. Acesso em: 2 jan. 2015.

definição, dos efeitos e da extinção da interpretação e do controle das convenções coletivas, assim como do processo de negociação; além desta, a Recomendação nº 92, de 1951 - sobre a conciliação e a arbitragem voluntárias que está dirigida a apoiar os processos negociais, por meio do recurso facultativo aos meios extrajudiciais de conflitos. Também resulta de especial relevância a Convenção nº. 98, de 1949 - sobre o direito sindical e a negociação coletiva, que explicita, de forma clara, a necessidade de se adotar medidas adequadas às condições nacionais dirigidas ao estímulo da negociação coletiva para regular as condições de emprego.

Além destes, os mais recentes instrumentos trazidos pela Conferência Internacional do Trabalho, são a Convenção nº 154 e a Recomendação nº 163, de 1981, sobre negociação coletiva, “referentes à promoção de desenvolvimento e à aplicação da negociação coletiva em todos os setores da atividade econômica”.⁵³¹ O ponto nuclear é a liberdade de negociação sem interferência estatal.

Todas as normas referidas - ou fontes primárias - são iniciativas da OIT, em sua autorreprodução, a fim de auxiliar aqueles que possuem força para militar na área do direito (organizações sindicais) e buscar a redução de complexidade social⁵³². Outro ponto de reprodução importante pela OIT corresponde à representatividade dos trabalhadores: ao tratar sobre o assunto, o Comitê de Liberdade Sindical assinala que seria desejável que, “se a organização que negocia representa a maioria dos trabalhadores do âmbito, a convenção coletiva possa ter eficácia erga omnes, ou seja, não apenas ser aplicável aos seus afiliados, mas a todos os trabalhadores do âmbito”⁵³³.

Destarte, apurou-se que a legislação, no que concerne à previsão de liberdade sindical e às diretrizes da negociação coletiva, é esparsa, estando assegurados mundialmente⁵³⁴ os direitos e, dessa forma, os níveis de negociação, que podem ser bastante abrangentes, em nível regional, nacional ou internacional⁵³⁵. Tal abrangência torna-se necessária, diante de um cenário em que se encontra cada vez mais o fenômeno da internacionalização das relações de trabalho. Nessa perspectiva, os sindicatos devem se adaptar às novas formas de trabalho, à internacionalização e à fragmentação das cadeias produtivas, inclusive “internacionalizando também suas bandeiras de lutas, seus

⁵³¹ CUNHA, Edilson Alkim. *A liberdade sindical*. Trad. Edilson Alkmim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 1994. p. 7.

⁵³² O objetivo da OIT e que se rompem barreiras de mera ratificação formal das Convenções da OIT pelos Estados-membros, a partir da atuação dos sindicatos, com o fito de conferir-lhe maior efetividade social.

⁵³³ RIOS, Alfredo Villavicencio. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT*. São Paulo: LTr, 2011. p. 53.

⁵³⁴ Ibid., p. 21.

⁵³⁵ Assim, os direitos à negociação devem ser também outorgados às federações e às confederações. CUNHA, op. cit., p. 102.

interesses, sua comunicação”⁵³⁶.

A fim de superar dificuldades da internacionalização das relações trabalhistas, “com o objetivo de promover uma harmonização dos direitos sociais, tem sido admitida a negociação coletiva transnacional”⁵³⁷, a partir de negociações coletivas internacionais, as quais se revelam capazes de transpor as fronteiras de um Estado, para impor seus efeitos a diferentes sistemas nacionais de relação de trabalho, com base jurídica nas Convenções nº 87 e nº 98 da OIT⁵³⁸. Não obstante, as modalidades de negociação coletivas podem ser as subsequentes:

1- geográfica, abrangendo uma região ou grupo de países de regiões diferentes; 2- multinacional, que ocorre em uma empresa transnacional; 3- internacional de setor industrial, atingindo diversas federações de vários países entre si, podendo tomar as formas de acordo marco supranacional, comissões consultivas paritárias, convenções coletivas de ramo de âmbito supranacional e negociações supranacionais por empresa, com conteúdo semelhante ao dos nacionais⁵³⁹[...].

Ao se conferir a legislação, no tocante à previsão internacional da liberdade sindical, verifica-se que a possibilidade de relação entre empresa transnacional e sindicato vem de longa data, todavia, inicialmente, o papel dos sindicatos se concentrou em condenar o papel desempenhado pelas transnacionais⁵⁴⁰. Entretanto, na sociedade contemporânea, o papel dos sindicatos deixou de se voltar a combater as transnacionais e passou focar na maior convivência com tais empresas, “na busca conjunta para melhorar as condições de vida do trabalhador e dar efetiva dignidade como e enquanto ser humano”⁵⁴¹.

Para isso, os sindicatos não devem se organizar apenas no plano nacional, mas no plano internacional, filiando-se a federações e a confederações estrangeiras. Ao verificar as recompilações de decisões e de princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT, no que abrange a filiação a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores, o Comitê entendeu ser de suma importância o direito da filiação de organizações internacionais de empregadores e de trabalhadores sem a intervenção das

⁵³⁶ TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia F. T. Trabalho e desenvolvimento – cadeias produtivas transnacionais- relação de trabalho e o papel do sindicato. *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 75, n. 4, p. 427, abr. 2011.

⁵³⁷ FRANCO FILHO, Geogenor de Sousa. As empresas transnacionais e as entidades sindicais no Mercosul. *Revista LTr*, São Paulo, v. 60, n. 2, p. 169, fev. 1996.

⁵³⁸ *Ibid.*, p. 170.

⁵³⁹ FRANCO FILHO, Geogenor de Sousa. As empresas transnacionais e as entidades sindicais no Mercosul. *Revista LTr*, São Paulo, v. 60, n. 2, p. 170, fev. 1996.

⁵⁴⁰ Um exemplo disto ocorreu em 1973, no III Conselho Latino-Americano dos Servidores Públicos reunidos em Campos do Jordão, onde quarenta líderes sindicais de oito países aprovaram resoluções que condenaram o papel desempenhado pelas empresas transnacionais. PEREIRA, Osny Duarte. *Multinacionais no Brasil; aspectos sociais e políticos*. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1975. p. 183.

⁵⁴¹ FRANCO FILHO, op. cit., p. 170.

autoridades públicas, não devendo existir qualquer obstáculo à livre afiliação às federações e às confederações internacionais. Nesse ponto de vista, segue disciplinado pelo Comitê que

Parágrafo 622 - A solidariedade sindical internacional constitui um dos objetivos básicos de todo movimento sindical e inspirou a norma contida no artigo 5º. da Convenção n. 87, segundo a qual toda organização, federação ou confederação tem o direito de afiliar-se a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores.

Parágrafo 623- Sindicatos e federações devem ser livres para se afiliarem às federações e confederações internacionais que considerarem convenientes sem intervenção das autoridades políticas.

Parágrafo 624 – O artigo 5º. da Convenção é o reconhecimento, como indicam os trabalhos preparatórios do instrumento, da solidariedade de interesses que unem os trabalhadores, de um lado, e os empregadores, de outro; esta solidariedade não se limita nem a uma empresa nem a um ramo de atividades determinados, nem tampouco a economia nacional, mas se estende a toda a economia internacional. Este direito corresponde, por outro lado, à prática seguida pela Organização das Nações Unidas e pela Organização Internacional do Trabalho, ao ter ambas reconhecido formalmente as organizações internacionais de trabalhadores e empregadores, associando-as diretamente a seus trabalhos.

Parágrafo 625 – O comitê ressaltou a importância que atribui ao fato de não se por obstáculo alguma à livre afiliação das organizações de trabalhadores à organização internacional de trabalhadores de sua escolhas⁵⁴².

A assistência - ou o apoio - que possa prestar qualquer organização sindical internacional à constituição, à defesa ou ao desenvolvimento de organizações sindicais nacionais “é uma legítima atividade sindical, inclusive quanto à orientação sindical que se pretende não corresponde as existentes ou as existentes no país⁵⁴³. Assim, as organizações nacionais de trabalhadores, ao se afiliarem a organizações internacionais, podem receber assistência pecuniária, manter maiores contatos e, especialmente, intercambiar suas publicações sindicais, participar das atividades e gozar dos benefícios que suponha a filiação⁵⁴⁴.

O Comitê frisa a importância que atribui a que se assegure o devido direito à reunião sindical, assim como o direito de as organizações sindicais nacionais manterem relações com as organizações profissionais internacionais⁵⁴⁵. Nesse caminho, foi estimulada a criação de organizações sindicais com a finalidade de se formularem contratos coletivos internacionais. E cada vez se observa mais a importância das organizações internacionais, que devem buscar negociações coletivas internacionais, respeitando as diferenças regionais de cada país.

⁵⁴² Recompilação 1996 - NICOLADELI, Sandro Lunard; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*: a liberdade sindical- recopilações e princípios do comitê de liberdade sindical do Conselho de Administração da OIT. São Paulo: LTr, 2013. p. 181.

⁵⁴³ Recompilação 1996, parágrafo 629, informe 300, caso n. 1831, parágrafo 397, e informe 328, caso n. 2116, parágrafo 368. Ibid., p. 181.

⁵⁴⁴ Recompilação 1996, parágrafo 635-634. Ibid., p. 181.

⁵⁴⁵ Recompilação 1996, parágrafo 635-634. Ibid., p. 185.

4.3 Organizações Sindicais Internacionais e Atuação Supranacional

“Trabalhadores de todo o mundo, uni-vos”

Karl Marx

Para elucidar o tema, aborda-se, neste trabalho, o surgimento das Organizações e das Confederações⁵⁴⁶ internacionais, revelando alguns exemplos, como os acordos em nível internacional. Existem, atualmente, e com grande atuação, algumas organizações sindicais com atuação internacional, como Federações e Confederações de Sindicatos Mundiais. (ver anexo A, para fins de ilustração).

As ideias internacionalistas do movimento operário se iniciaram na segunda metade do século XIX, quando foi criada a Internacional dos Trabalhadores, fundada por Marx, no ano de 1864. No final do século XIX, o Movimento Sindical Internacional (MSI) teve origem com a criação dos Secretariados Profissionais Internacionais (SPI), que surgiram com o crescimento da Revolução Industrial, em nova fase de intensificação da globalização⁵⁴⁷.

Desde sua criação, o Movimento Sindical Internacional (MSI) foi marcado por incessantes divisões e pelo surgimento de outras organizações, como a Federação Sindical Internacional (FSI). Em 1920, os sindicatos cristãos deixaram a FSI, erigida em 1913, para criar a Confederação Mundial do Trabalho (CMT). O MSI apresentou algumas evoluções, mas seu objetivo permanecia no sentido de “internacionalizar a luta dos trabalhadores e constituir um contrapoder eficaz ao capitalismo global, a fim de fazer respeitar os direitos humanos do trabalho fundamentais no mundo inteiro”⁵⁴⁸.

Em 1945, foi criada Federação Sindical Mundial (FSM), mas, já a partir de 1949, os sindicatos social-democratas cederam à influência dos partidos comunistas sobre o Movimento Sindical Internacional e, nesse momento, deixaram o Federação Sindical Mundial para criar a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL). Ao final da Guerra Fria, novos membros não alinhados e do antigo bloco soviético se juntaram à CIOSL. Ocorre “que a vida política internacional, livre da Guerra fria, não se tornou um grande rio tranquilo (sic). O sindicalismo internacional é confrontado a uma nova situação: a

⁵⁴⁶ Uma legislação que impeça a constituição de federações e de confederações, nas quais pudessem unir-se sindicatos ou federações de diferentes atividades numa mesma localidade ou região, está em contradição com o artigo 5º. da Convenção nº 87. Ibid., p. 176.

⁵⁴⁷ OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição decente*. Belo Horizonte: UFMG; Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.org/pdf/134.pdf>>. Acesso em: 2 fev. 2015.

⁵⁴⁸ Ibid.

mundialização”⁵⁴⁹.

Com as transformações ocorridas com a mundialização, “as organizações sindicais foram atingidas por uma tendência contínua à dessindicalização, aliada às dificuldades de representação dos antigos e novos núcleos de assalariados”⁵⁵⁰. Na época, globalmente, as organizações mais tradicionais da classe trabalhadora foram afetadas, isto resultou na perda dos associados aos sindicatos e, conseqüentemente, no enfraquecimento das organizações sindicais de estrutura internacional, como é o caso da Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CISL) e da Confederação Mundial do Trabalho (CMT). Tais organizações, diante desse cenário, fundiram-se para dar origem à Confederação Sindical Internacional (CSI)”⁵⁵¹.

Assim, em 2006, em um congresso intersindical realizado em Viena, o Movimento Sindical se viu unificado sob a bandeira da CSI⁵⁵². Como já mencionado, a CSI foi originada da fusão da Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL), inicialmente anticomunista e, nos últimos anos, se posicionando como de inspiração social-democrata, e da Confederação Mundial do Trabalho (CMT), de origem cristã, instituída pelo Vaticano após a Primeira Guerra Mundial, as quais se autodissolveram para dar origem à Confederação Sindical Internacional (CSI)⁵⁵³. Assim, com força diferenciada e somatizada pela fusão de organizações, nasceu, naquela época, uma nova confederação sindical - a CSI - que agrupou 306 confederações sindicais de 154 países, representando 168 milhões de trabalhadores, com sede em Bruxelas⁵⁵⁴.

⁵⁴⁹ A intensificação das trocas entre os países, o fosso crescente entre países ricos e pobres, o aparecimento das potências emergentes, o impacto das políticas das instituições financeiras internacionais, a necessidade cada vez mais premente de uma governabilidade mundial reconduziram os dois ramos (cristão e livre) do sindicalismo internacional a seu ponto comum: suas dificuldades em criar uma relação de força favorável aos assalariados dentro de uma economia mundializada. LE MOUVEMENT syndical à l’offensive. In: DERNIER CONGRÈS DE LA CISL, 2006. Disponível em: <http://www.cfdt.fr/actualite/inter/actualite/monde/monde_2006.htm>. Acesso em: 02 jan. 2015.

⁵⁵⁰ SANTOS, Arivaldo. *A confederação sindical internacional: resposta à crise sindical?*. [S.l.], 2007. p. 4. Disponível em: <http://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt4/sessao_4/Ariovaldo_Santos.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2015.

⁵⁵¹ Desse modo, o processo de fusão das duas entidades é resultado de uma resposta defensiva a mudanças ocorridas com a mundialização, o que prejudicou os movimentos sindicais construção de respostas adequadas e capazes de atender parcialmente, ou no conjunto, os interesses da classe trabalhadora dos diversos países. *Ibid.*, p. 4.

⁵⁵² OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição decente*. Belo Horizonte: UFMG; Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.org/pdf/134.pdf>>. Acesso em: 2 fev. 2015.

⁵⁵³ SANTOS, op. cit.

⁵⁵⁴ DEPARTAMENTO INERSINDICAL DE APOIO PARLAMENTAR. *Nasce a confederação sindical internacional, com sede em Bruxelas*. [S.l.], 28 fev. 2009. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=7827: nasce-a-confederacao-sindical-internacional-com-sede-

A ideia de criação da Confederação Sindical Internacional (CSI) “fez renascer muitas esperanças e demonstrava a vontade do Movimento Sindical Internacional de seguir uma direção unificada, além das afiliações ideológicas e religiosas”. Ademais, “favoreceu várias fusões e novos tipos de colaboração intersindicais em vários países”⁵⁵⁵. A CSI agrupou sindicatos do mundo inteiro, através de Federações Sindicais Internacionais, que são entidades autônomas que reúnem os sindicatos nacionais que são organizados por categoria diferenciadas por “setores de indústria”⁵⁵⁶.

Ao se manifestar a respeito da nova Organização Internacional, Guy Ryder⁵⁵⁷ narra que o objetivo da CSI era unificar o movimento sindical internacional para defender “com uma só voz os direitos dos trabalhadores perante dos desafios de uma economia globalizada”⁵⁵⁸. Na oportunidade, ainda declarou que não se tratava “de uma simples fusão, mas da constituição de uma organização completamente nova”⁵⁵⁹.

Nessa época, a Federação Sindical Mundial (FSM), que não se fundiu na criação da CSI, continuou existindo⁵⁶⁰, mas em uma posição extremamente marginal⁵⁶¹. Atualmente, a FSM conta com oitenta milhões de membros em 120 países e possui representantes permanentes nos organismos internacionais como na ONU, na UNESCO, na *Food and Agriculture Organization* (FAO) e na OIT, desenvolvendo nesses organismos uma luta em

em-bruxelas&catid=45&Itemid=204>. Acesso em: 2 fev. 2015.

⁵⁵⁵ CROUCHER, R.; COTTON, E. *Global unions, global business: Global Union Federations and International Business*. London: Middlesex University Press, 2009. p. 146. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição decente*. Belo Horizonte: UFMG; Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.org/pdf/134.pdf>>. Acesso em: 2 fev. 2015.

⁵⁵⁶ CROUCHER, R.; COTTON, E. *Global unions, global business: Global Union Federations and International Business*. London: Middlesex University Press, 2009. p. 146. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição decente*. Belo Horizonte: UFMG; Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.org/pdf/134.pdf>>. Acesso em: 2 fev. 2015.

⁵⁵⁷ Guy Ryder, foi líder, Secretário-Geral da Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) (2002-2006). Após foi secretário-geral da Confederação Sindical Internacional (CSI) (2006-2010). Atualmente é Director-Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT). INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *ILO Director-General*. Geneve, Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/ilo-director-general/lang--ja/index.htm>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

⁵⁵⁸ DEPARTAMENTO INERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. *Nasce a confederação sindical internacional, com sede em Bruxelas*. [S.l.], 28 fev. 2009. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=7827: nasce-a-confederacao-sindical-internacional-com-sede-em-bruxelas&catid=45&Itemid=204>. Acesso em: 2 fev. 2015.

⁵⁵⁹ Ibid.

⁵⁶⁰ OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição decente*. Belo Horizonte: UFMG; Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.org/pdf/134.pdf>>. Acesso em: 2 fev. 2015.

⁵⁶¹ Com a crise do socialismo europeu e o fim da União Soviética, em 1991, novas divergências políticas levaram algumas centrais, como a CGT francesa, a defender o fim da FSM. Posição novamente vencida no 13º Congresso Sindical Mundial em Damasco, Síria. Os delegados participantes votaram pela unidade classista dos trabalhadores, enterrando qualquer teoria de conciliação eurocomunista de conciliação de classes. FEDERAÇÃO SINDICAL MUNDIAL (FSM). *Trincheira internacional da luta dos trabalhadores*. [S.l.], 9 dez. 2011. Disponível em: <<http://www.ust.org.br/Federa%C3%A7%C3%A3o-Sindical-Mundial.php>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

defesa dos interesses dos trabalhadores e “se posicionando sempre contra o monopólio que existe dentro destas organizações”⁵⁶². As informações oficiais respaldam que

[...] A FSM se organiza na forma de Congresso Sindical Mundial, Conselho Presidencial e Secretariado. Além dos escritórios regionais (um para cada continente) e as UIS – Uniões Internacionais Sindicais - que organiza os trabalhadores por categorias (agroalimentos, bancos e seguradoras, construção civil, educação, energia, metalurgia-mineração, serviços públicos, turismo e hotelaria, e transporte)[...] ⁵⁶³.

Além do surgimento das Organizações Sindicais, em nível internacional, as organizações se juntaram para formar uma união com maior poder de comunicação, a exemplo da *Global Unions*. A Confederação Sindical Internacional (CSI) e as Federações Sindicais Internacionais (FSI), que constituem as principais estruturas do Movimento Sindical, formaram juntas a *Global Unions*⁵⁶⁴, compartilhando uma determinação comum para organizar, para defender os direitos humanos e as normas de trabalho em todos os lugares, e para promover o crescimento dos sindicatos para o benefício de todos os homens e mulheres que trabalham e suas famílias. Para efeito de ilustração, listam-se, a seguir, alguns membros que compõem a *Global Unions*:

- a) a Construção e da Madeira Internacional (BWI), que é uma federação sindical mundial para os sindicatos que abrangem os trabalhadores em construção, em materiais de construção, em madeira, em silvicultura e em áreas. A BWI tem 317 filiais nacionais na África e no Oriente Médio (setenta e sete), na Ásia (setenta e cinco), na Europa (113), na América do Norte (sete), na América Latina e no Caribe (quarenta e quatro);
- b) a União Mundial para professores e outros trabalhadores da educação (EI), com trinta milhões de membros em 394 organizações e membros em 171 países e territórios. Há quatro conferências regionais: EI Europa, incluindo o Comité Sindical Europeu de Educação; EI Ásia e Pacífico; África EI; EI América Latina;
- c) a Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA);
- d) a FIJ é a voz global dos jornalistas. Ele foi criado em 1926 e relançado, em sua forma moderna, em 1952. Hoje, representa mais de 550.000 jornalistas em 150 sindicatos nacionais que cobrem 119 países;
- e) a *IndustriALL Global Union*: representa cinquenta milhões de trabalhadores em 140 países, setores de energia e de produção de mineração e é uma nova força na solidariedade global a assumir a luta por melhores condições de trabalho e os direitos sindicais de todo o

⁵⁶² Ibid.

⁵⁶³ FEDERAÇÃO SINDICAL MUNDIAL (FSM). *Trincheira internacional da luta dos trabalhadores*. [S.l.], 9 dez. 2011. Disponível em: <<http://www.ust.org.br/Federa%C3%A7%C3%A3o-Sindical-Mundial.php>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

⁵⁶⁴ “Sindicatos Globais são organizações sindicais internacionais que trabalham em conjunto com um compromisso comum com os ideais e princípios do movimento sindical They share a common determination to organize, to defend human rights and labour standards everywhere, and to promote the growth of trade unions for the benefit of all working men and women and their families.”. GLOBAL UNION FEDERATIONS (GUFs). *Who are Global Unions?*. Belgium. Disponível em: <<http://www.global-unions.org/-about-us-.html>>. Acesso em: 09 fev. 2015.

mundo;

- f) a Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF) é uma federação de 681 sindicatos de trabalhadores dos transportes em 148 países, representando 4.500.000 trabalhadores dos transportes;
- g) a União Internacional da Alimentação, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Catering, Tabaco e Associações de Trabalhadores Aliados (UITA), com sede em Genebra, Suíça, composta por 388 sindicatos de 125 países, através da sua unidade latino-americana [...] ⁵⁶⁵.

O objetivo da união dessas organizações é promover maior qualidade de comunicação e troca de informações, para a regulamentação em espaços geográficos mais amplos, a fim de se comunicar com as empresas multinacionais e demonstrar força de comunicação, em busca da promoção de acordos macros. Nesse sentido,

Há um crescente reconhecimento sindical global pelas empresas multinacionais nos níveis de sede, quanto ao trabalho que eles fazem, bem como um aumento importante no diálogo social. Em alguns casos, essa interação resultou na negociação de acordos-quadro internacionais (AQI), também conhecidos como acordos-quadro global (GFAS) ⁵⁶⁶.

Essas organizações internacionais constituem-se de organizações regionais. Por conseguinte, pode-se afirmar que a Confederação Sindical Internacional (CSI) e as Federações Sindicais Internacionais (FSIs) ⁵⁶⁷ conglobam organizações sindicais regionais, no intuito de assegurar uma representação estendida e uma direção comum para a ação dos sindicatos em uma base local. As Federações Sindicais Internacionais, dessa feita, procuram construir a cooperação internacional, a ação conjunta e a solidariedade global entre sindicatos de diferentes países, principalmente daqueles que compartilham empregadores comuns. E, nesse ponto, as FSIs somam bastante importância, visto que visam aumentar a densidade sindical e o poder de negociação. Ao referir sobre as Federações, Jan Frans Ricard atenta que

Esse tipo de organização aumenta as chances do Movimento Sindical Internacional de atenuar sua diversidade e ultrapassar os conflitos de interesse e as diferenças culturais e políticas entre os sindicatos e trabalhadores dos diferentes países e instaurar uma *solidariedade*

⁵⁶⁵ Informações retirada do site GLOBAL UNION FEDERATIONS (GUFs). Ibid.

⁵⁶⁶ GLOBAL UNION FEDERATIONS (GUFs). *Framework agreements*. Belgium. Disponível em: <<http://www.global-unions.org/+framework-agreements+.html>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

⁵⁶⁷ “As Federações sindicais internacionais são ativas nos setores público e privado. Elas cobrem todos os setores industriais, tais como Metalurgia (FITIM), Alimentação (UITA), Serviços Públicos (ISP), Educação (IE), Químicos, Energia e Minas (ICEM), Mídia, Telecomunicações, Correio e Imprensa (UNI), Transporte (IT), Construção Civil e Madeira (FITCM), Têxtil e Vestuário (FITVC), Jornalismo (FIJ). OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição decente*. Belo Horizonte: UFMG; Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.org/pdf/134.pdf>>. Acesso em: 2 fev. 2015.

multidirecional, em que todos os membros se beneficiam dos ganhos da cooperação. Alianças sindicais bilaterais se fazem também entre dois ou mais sindicatos nacionais, mas a cooperação é mais eficaz no interior das estruturas do MSI, no que favorecem uma melhor coordenação e compreensão mútuas⁵⁶⁸.

A partir da solidariedade internacional, as FSIs, por ramo de atividade, tomaram a decisão de impulsionar a construção de redes sindicais internacionais para promover a solidariedade entre sindicatos⁵⁶⁹, permitindo mobilizar rapidamente membros de vários países e tecer elos profundos e duráveis pela troca de informação e pela coordenação das ações, principalmente no âmbito de campanhas internacionais⁵⁷⁰. Aqui, a busca por acordos macro internacionais com as empresas multinacionais para a aplicação mundial em suas respectivas filiais também se tornou cada vez mais frequente.

Os acordos macro internacionais têm como principal objetivo garantir o cumprimento das normas internacionais do trabalho em todas as unidades de uma mesma empresa multinacional. Na maioria dos casos os acordos são negociados entre as empresas e centrais sindicais internacionais e permite que os signatários desenvolvam em conjunto o conteúdo do acordo e as formas de monitoramento.

Embora existam variações nos conteúdos dos acordos, todos eles são baseados nas normas fundamentais do trabalho da OIT – Organização Internacional do Trabalho e procuram garantir salários decentes, com condições de trabalho que prezem pela saúde e segurança dos(as) trabalhadores(as) e pela preservação do meio ambiente⁵⁷¹.

Nos acordos macros, além de estarem previstas as normas fundamentais, geralmente estão descritas as formas de monitoramento quanto ao cumprimento dos acordos - e este é sempre um trabalho árduo que deve ser exercitado pelas redes sindicais e pelo sindicatos regionais, nacionais, globais. Além do mais, “é importante que as redes enxerguem os acordos marco internacionais como mais um espaço de negociação”⁵⁷². Via de regra, as negociações ocorriam em nível nacional, todavia, o cenário foi se alterando e a necessidade de negociações

⁵⁶⁸ DRUMMOND, José (Coord.) *Guia para a construção de redes sindicais em empresas multinacionais: sistematizando a experiência da CUT*. São Paulo: FNV/CUT, 2009. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/06900.pdf>>. Acesso em: 09 jan. 2015.

⁵⁶⁹ DRUMMOND, José (Coord.) *Guia para a construção de redes sindicais em empresas multinacionais: sistematizando a experiência da CUT*. São Paulo: FNV/CUT, 2009. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/06900.pdf>>. Acesso em: 09 jan. 2015.

⁵⁷⁰ CROUCHER, R.; COTTON, E. *Global unions, global business: Global Union Federations and International Business*. London: Middlesex University Press, 2009. In: RICARD, J. F. Movimento sindical internacional. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição decente*. Belo Horizonte: UFMG; Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.org/pdf/134.pdf>>. Acesso em: 2 fev. 2015.

⁵⁷¹ DRUMMOND, op. cit.

⁵⁷² Ibid.

internacionais passou a ficar evidente⁵⁷³.

Por isso, “a fim de competir de forma menos desigual com as empresas transnacionais, os sindicatos de trabalhadores têm adotado em suas práticas a elaboração da negociação coletiva supranacional”⁵⁷⁴. A realidade é que o processo negocial chegou ao ponto em que precisa atingir, na esfera transnacional, uma proposta de uniformidade dos direitos sociais em nível planetário, o que pode ser identificado nas negociações transnacionais⁵⁷⁵.

A organização sindical dos trabalhadores e a busca por negociações coletivas transnacionais, neocorporativas⁵⁷⁶, diante de uma desenfreada exploração pelo capital por grandes empresas, marca uma tentativa de garantir o respeito a condições mínimas para a proteção de sua dignidade⁵⁷⁷. Um dos pontos de bastante luta pelos sindicatos é o valor do salário - o elemento-chave no custo⁵⁷⁸. Em muitos casos, o tratamento e o salário oferecido aos trabalhadores no país de origem da empresa é muito superior ao destinado àqueles de outras regiões, principalmente aos de países em desenvolvimento⁵⁷⁹. Assim, o processo organizacional de comunicação internacional das redes de organizações sindicais pode ajudar a diminuir essas diferenças.

No cenário que se gera nas empresas, cada vez mais na transnacionalização de

⁵⁷³ “a partir a década de 90 na América Latina e desde meados da década de 80 na Europa e EUA existem alguns ensaios sobre a realização de uma negociação coletiva que ultrapasse a fronteira de todos os países unindo interesses de trabalhadores frente a um mesmo empregador, que estejam distribuídos em diversos países [...] Na Europa os acordos no âmbito transnacional encontram terreno fértil para prosperar, já que na União Europeia existem representações de empregadores e trabalhadores em nível comunitário. Faz-se necessário difundir e articular os sindicatos no sentido de estimular essa prática importante para que os trabalhadores acompanhem o mundo globalizado num nível menor de desigualdade negocial com relação aos sindicatos patronais”. SOUZA, Patricia Borba. A Representação coletiva nas empresas transnacionais. Eficácia dos acordos. In: CONGRESSO DE PÓS GRADUAÇÃO, 9., 2011, Piracicaba. *Ambiente e sustentabilidade*. Piracicaba, 2011. Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/mostracademica/anais/9mostra/5/356.pdf>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

⁵⁷⁴ SOUZA, Patricia Borba. A Representação coletiva nas empresas transnacionais. Eficácia dos acordos. In: CONGRESSO DE PÓS GRADUAÇÃO, 9., 2011, Piracicaba. *Ambiente e sustentabilidade*. Piracicaba, 2011. Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/mostracademica/anais/9mostra/5/356.pdf>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

⁵⁷⁵ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2005. p. 262.

⁵⁷⁶ Gunther Teubner também refere-se a tais negociações como acordos neocorporativos. TEUBNER, Gunther. *O direito como sistema autopoiético*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993. p. 271.

⁵⁷⁷ TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia F. T. Trabalho e desenvolvimento – cadeias produtivas transnacionais- relação de trabalho e o papel do sindicato. *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 75, n. 4, p. 427, abr. 2011.

⁵⁷⁸ MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindical no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 124, abr./jun. 2012.

⁵⁷⁹ Muitas vezes, a falta de conhecimento permite que essas empresas desrespeitem os direitos fundamentais do trabalho mundialmente reconhecidos e ignorem acordos internacionais assinados por elas mesmas. Não é raro ver multinacionais com comportamentos diferenciados em suas plantas espalhadas pelo mundo. DRUMMOND, José (Coord.) *Guia para a construção de redes sindicais em empresas multinacionais: sistematizando a experiência da CUT*. São Paulo: FNV/CUT, 2009. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/06900.pdf>>. Acesso em: 09 jan. 2015.

relações trabalhistas passa a ser de fundamental importância a negociação coletiva supranacional como forma de buscar equilíbrio social e global entre os setores de produção e de normatividade trabalhistas, como pressuposto da paz social. Diante de um quadro de instabilidade, em que cada vez mais se transfere poder a Organizações, retoma-se a ideia de Gunther Teubner, quando sugere regulações híbridas, através de acordos coletivos⁵⁸⁰ e negociações⁵⁸¹ que podem se dar em nível internacional.

A OIT denota igualmente uma parceria importante do movimento, visto que assegura a liberdade sindical e a negociação coletiva internacionalmente. Destarte, além da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa de 2008 e a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho de 1998, a OIT já tinha promulgado as diretrizes básicas para a consecução de negociações entre sindicatos e multinacionais - as quais vieram discriminadas na Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, aprovada, por unanimidade, em novembro de 1977, pelo Conselho de Administração da OIT, em sua 204ª reunião. Tais declarações comprovam a constante reprodução da OIT, diante da complexidade social apresentada pelo meio ambiente (fatos externos ao sistema). Nos ensinamentos de José Soares Filho, a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social

contém princípios voltados à promoção do entendimento mútuo entre as empresas multinacionais e os sindicatos representativos de seus empregados, à participação deles na organização empresarial, à transparência e à responsabilidade social da empresa no âmbito do trabalho, requisitos para o estabelecimento de associações sustentáveis entre os atores locais, mundiais e o mercado⁵⁸².

A OIT está sempre se autorreproduzindo, estimulando a cooperação entre empresas, sindicatos e governos, com o intuito de extrair um efeito positivo das comunicações, a fim de que os sistemas jurídico e econômico se acoplem e, assim, ocorra o progresso econômico social, sem a infringência de direitos trabalhistas. Uma das principais autorreproduções foi a regulamentação de previsão internacional de sindicatos e de negociações coletivas. Desse modo, com o apoio da OIT, cada vez mais Organizações Sindicais Mundiais tornam-se mais fortes.

⁵⁸⁰ Importa ressaltar que o tripartismo conferiu à OIT um ambiente de ativa e permanente negociação. Demonstra ser um sistema eficaz de ação dentro da OIT e uma garantia de viabilidade na aplicação prática dos seus acordos. GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 42.

⁵⁸¹ Com o pragmatismo, se desenvolve o que se denomina hoje um “direito negociado”. ARNAUD, Andre-Jean. *O direito entre a modernidade e globalização: lições de filosofia do direito e do Estado*. Trad. Patrice Charles Wuillaume. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 209.

⁵⁸² SOARES FILHO, Jose. As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Européia. *Revista CEJ*, Brasília, DF, ano 11, n. 39, p. 47, out./dez. 2007.

Assim, em um panorama em que se necessita de representatividade de trabalhadores em nível internacional, as Organizações Sindicais Mundiais, como: FSM, fundada em 1945, a CSI⁵⁸³, instituída no ano de 2006, a *Global Unions*⁵⁸⁴, que iniciou atividades em 2007, trabalham, cada vez mais, no sentido de buscar integralizar Sindicatos, para que possuam competência internacional para perfectibilizar acordos macros, uma vez que compete aos Sindicatos Internacionais de áreas específicas a realização de negociações.

A questão que se faz pertinente analisar é como se dão tais negociações, passando da perspectiva nacional para a transnacional. Na verdade, quando se pensa nas realidades sindicais transnacionais, precisa-se primeiramente considerar as estruturas sindicais e as organizações nacionais⁵⁸⁵. Na medida que a organizações internacionais buscam uma harmonização e articulação além do mero espaço nacional, começa-se uma atuação transnacional, de busca de igualdade mundial. Por outro lado, porém “a presença das organizações sindicais nacionais permanece forte, dela dependendo também em grande medida o sucesso das possíveis coligações e alianças transnacionais do sindicalismo”⁵⁸⁶. Para Hermes Augusto Costa,

Isto significa que os processos de harmonização transnacional das práticas sindicais não anulam o peso dos factores nacionais. Com efeito, um olhar para o interior dos espaços sindicais nacionais revela-nos sinais de diversidade que condicionam quer a acção nacional do sindicalismo, quer as práticas sindicais transnacionais⁵⁸⁷.

A respeito dos acordos macros em nível internacional, ilustra-se que já vêm se perfectibilizando há longa data, tornando-se cada vez mais necessárias. A primeira convenção marco mundial teve suas negociações iniciadas em 1985, entre a União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins (UITA) e a

⁵⁸³ Confederação Sindical Internacional (CSI). INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION. Belgium. Disponível em: <<http://www.ituc-csi.org/karl-petter-thorwaldsson>>. Acesso em: 08 ago. 14.

⁵⁸⁴ GLOBAL UNION FEDERATIONS (GUFs). *Framework agreements*. Belgium. Disponível em: <<http://www.global-unions.org/+framework-agreements-+.html>>. Acesso em: 08 ago. 14.

⁵⁸⁵ Por exemplo, “a atuação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) no Mercosul se dá em dois planos: 1) como central sindical nacional que atua no âmbito do Estado Nacional brasileiro, e 2) como membro da Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS). A primeira dimensão de atuação da CUT não oferece maiores complicações, correspondendo, de forma geral, às atividades rotineiras da Central. Já a segunda dimensão, de integrante da CCSCS, representa uma nova forma de organização que traz consigo exigências com as quais a CUT e demais centrais e confederações ativas na Coordenadora não estavam acostumadas a lidar. RICUPERO, Bernardo. Em busca de um sindicalismo sem fronteiras. A participação sindical no SGT-11 do Mercosul: o caso da CUT. *Cadernos Cedec*, São Paulo, n. 51, 1995. Disponível em: <http://www.cedec.org.br/files_pdf/CAD51.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2015.

⁵⁸⁶ COSTA, Hermes Augusto. A ação sindical na UE e MERCOSUL: limites e desafios. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Coimbra, n. 62, p. 69-96, 2002. Disponível em: <<http://rccs.revues.org/1301>>. Acesso em: 08 fev. 2015.

⁵⁸⁷ *Ibid.*, p. 69-96.

multinacional francesa Danone⁵⁸⁸. Após isso, se realizaram muitas outras, envolvendo diversas multinacionais em vários setores, como os da mineração, das telecomunicações, da manufatura e das vendas⁵⁸⁹.

Por conseguinte, a União Europeia⁵⁹⁰ traz algumas experiências. Em 1995, foi assinado o primeiro acordo coletivo em nível comunitário, assegurando aos trabalhadores da União Europeia, salvo os do Reino Unido, licença remunerada de, no mínimo, três meses, e licenças para o trato de interesses familiares⁵⁹¹. Em 1997, foi celebrado um acordo coletivo, objetivando a maximização de emprego na agricultura, entre a Federação Europeia Agrícola (FEA) e a Confederação Europeia de Sindicatos (CES), de um lado, e o Grupo Europeu de Organizações Patronais Agrícolas (GEOPA) e a Confederação de Organizações Patronais Agrícolas (COPA), de outro⁵⁹².

Já no Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) ocorre um grande trabalho para a concretização de acordos supranacional⁵⁹³. Assim que surgiu o MERCOSUL, foi criado o processo de integração mediante as Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS), que reunia as três centrais sindicais que tinham força no Brasil - Central Única dos Trabalhadores (CUT), Confederación General del Trabajo (CGT) e Força Sindical (FS) - bem como a CGT argentina, a CUT paraguaia, o Plenário Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional

⁵⁸⁸ A União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins (UITA) e o grupo Danone começaram, em 1985, a discutir as relações laborais em nível internacional. Reuniões conjuntas entre a administração central e os sindicatos UITA filiados que representam os trabalhadores em subsidiárias da Danone foram organizados em uma base anual, a partir de 1986. Em 1989, foram assinados dois acordos na informação econômica e social para o pessoal e os seus representantes e sobre a igualdade no trabalho para os homens e mulheres. Um acordo sobre a formação de competências foi assinado em 1992, e foi concluído um acordo sobre os direitos sindicais, em 1994. Verifica-se que esses acordos macros fizeram a previsão mais direcionada a princípios fundamentais que posteriormente teriam que ser regulados por sindicatos locais. UNIÃO INTERNACIONAL DE TRABALHADORES DA ALIMENTAÇÃO, AGRÍCOLAS, HOTÉIS, RESTAURANTES, TABACO E AFINS (UITA); DANONE. *Acordos internacionais para os trabalhadores da Danone*. Petit-Lancy, 22 jan. 2011. Disponível em: <http://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=pt-BR&prev=search&rurl=translate.google.com.br&sl=en&u=http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi%3Fdb%3Ddefault%26ww%3D1%26uid%3ALkJrhjhFh8WFHsduG_Y9Tx1EXcjVawVDg>. Acesso em: 08 fev. 2015.

⁵⁸⁹ GRAHAM, Ian; BIBBY, Andrew. Convenios colectivos mundiales: un marco de derechos. *Trabajo Revista de la OIT*, Ginebra, n. 45, p. 4, dic. 2002.

⁵⁹⁰ A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores da União Europeia inclui, entre as características do "modelo social europeu", a liberdade de associação e negociação coletiva. Objetiva a desregulamentação dos direitos trabalhistas, com a manutenção das normas sociais mínimas constantes do Tratado de Maastricht (1992), mediante negociação coletiva, permitindo-se, pois, aos sindicatos "tomar parte ativa no trabalho de consolidação do perfil social da União Europeia." UNIÃO EUROPEIA. *Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores*. [S.l.]. Disponível em: <http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/c10107_pt.htm>. Acesso em: 18 ago. 2014.

⁵⁹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 287.

⁵⁹² SOARES FILHO, Jose. *As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Europeia*. [S.l.], 22 jun. 2007. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/22330-22332-1-PB.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2014.

⁵⁹³ SHCUTTE, Giorgio Romano; CASTRO, Maria Silvia Portela de; JACOBSEN, Kjeld Aagaard. *O sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta*. São Paulo: LTR, 2000. p. 128.

de Trabajadores (PIT/CNT) do Uruguai, a CUT do Chile e a La Central Obrera Boliviana (COB)⁵⁹⁴. E a partir dessas centrais, ficou formada a estrutura organizacional representativa dos trabalhadores para a negociação supranacional.

Foi no âmbito no MERCOSUL que surgiu a primeira convenção coletiva de porte transnacional⁵⁹⁵, firmada⁵⁹⁶, de um lado, pela Volkswagen do Brasil e da Argentina, com os trabalhadores do Brasil representados pelos Sindicatos dos Metalúrgicos do ABC e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Oficinas Metalúrgicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas e Automobilísticas e de Autopeças de Taubaté, Tremembé e Distritos, e os trabalhadores argentinos, representados pelo Sindicato de Mecânicos e Afins de Transporte Automotor⁵⁹⁷. Assim, não se pode negar que

É de suma importância a aplicação da negociação coletiva, principalmente no que se refere à convenção coletiva, nas relações de trabalho no plano do MERCOSUL, ou seja, em nível supranacional. Isso porque o Mercado Comum combina condições próximas, seja de natureza econômica, social e trabalhista, dentre outras, as quais indicam um tratamento, respeitando as diferenças de cada país, uniforme; e a negociação coletiva é uma boa estratégia para promovê-las nesse último aspecto.

A negociação coletiva efetivada por entidades sindicais de porte supranacional pode concorrer para a regulamentação do direito internacional do trabalho, por exemplo, no que tange à circulação de trabalhadores de uma mesma empresa que exerça atividades nos territórios de vários países. E contribuir como meio para que os atores sociais interfiram no processo de integração regional, fazendo com que ele contemple os direitos sociais e, desse modo, se complete a integração, como, aliás, vem ocorrendo em relação ao MERCOSUL graças à participação firme e decidida das centrais sindicais⁵⁹⁸.

A transnacionalização pode iniciar, de maneira mais fácil, pelos blocos econômicos,

⁵⁹⁴ SOARES FILHO, op. cit.

⁵⁹⁵ MANSUETI, Hugo Roberto. *Direito sindical no Mercosul*. Trad. Yone Fridiani. São Paulo, 2004. p. 137.

⁵⁹⁶ “ No âmbito do MERCOSUL, foi firmada uma "convenção marco mundial" pela Volkswagen e os sindicatos representativos de seus trabalhadores, sobre algumas normas trabalhistas mínimas” [...]“Neste sentido, verificamos que o acordo firmado dispôs sobre os seguintes aspectos: Intercâmbio de informações: cria comissões internas de empresas que realizarão com os sindicatos e as empresas, reuniões anuais para debater informações sobre tendências e estratégias, assim como promover o desenvolvimento em favor dos participantes. No que tange às cláusulas específicas, verifica-se que o acordo firmado não estipula regras que terão ingerência direta e imediata nos contratos individuais de trabalho, para que seja possível tratarmos de eventual ultratividade, após o decurso do prazo de vigência. Contudo, as cláusulas estabelecidas dão a nítida ideia da adequação da representatividade e do poder de negociação com a realidade econômica atual, global e descentralizada”. LIMA, Aldo Jose Fossa de Sousa. *Negociação coletiva transacional: acordo supranacional dos metalúrgicos do Brasil e da Argentina com a Volkswagen*. 2006. p. 99. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, SP, 2006. Disponível em: <<https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/2006/GLBFRXTSQURN.pdf>>. Acesso em: 08 fev. 2015.

⁵⁹⁷ Ibid., p. 95.

⁵⁹⁸ SOUZA, Patricia Borba. A Representação coletiva nas empresas transnacionais. Eficácia dos acordos. In: CONGRESSO DE PÓS GRADUAÇÃO, 9., 2011, Piracicaba. *Ambiente e sustentabilidade*. Piracicaba, 2011. Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/mostracademica/anais/9mostra/5/356.pdf>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

como a União Europeia e o MERCOSUL⁵⁹⁹, visto que transcendem, pela própria qualidade a que pertencem, os espaços nacionais. De mais a mais,

[...] quando o discurso sindical não é estritamente nacional, ele tende a ser substituído preferencialmente por uma vinculação ao patamar transnacional que geograficamente lhe está mais próximo, seja ele a UE, o MERCOSUL ou o Acordo de Livre Comércio da América do Norte (NAFTA), por exemplo. É, aliás, neste sentido que os blocos económicos regionais podem cumprir uma importante função de intermediação entre *raízes* sindicais nacionais e *opções* laborais globais⁶⁰⁰.

Portanto, em um primeiro momento, a vinculação da atuação sindical se torna mais prática dentro dos blocos económicos. Após, e gradualmente, pode se vislumbrar uma atuação sindical conjunta entre os blocos económicos e, em seguida, globalmente. Com isso, o movimento sindical ganha força transnacional, internacionalmente. Um exemplo disso pode ser encontrado na Declaração Sindical entre o MERCOSUL a Comunidade Andina (CAN), constituída em 1996, composta pela Bolívia, pela Colômbia, pelo Equador, pelo Peru e pela Venezuela, subscrita em trinta e um de agosto de 2000, pelas centrais sindicais de ambos os blocos, visando ao “aprofundamento da integração e formação de um bloco para a defesa dos direitos e do desenvolvimento social”⁶⁰¹.

Outra proposta também no mesmo sentido pode ser conferida no artigo escrito por Hermes Augusto Costa, que sugere o fortalecimento “das relações entre organizações sindicais de países da União Europeia e MERCOSUL”, concretizando sua ideia no esforço das possibilidades de cooperação sindical entre países como Portugal e Brasil, que já estão vinculados na Comunidade Sindical dos Países de Língua Portuguesa. Postula, no escrito, a possibilidade de

[...] reforçar a cooperação sindical entre Portugal e o Brasil passaria por um

⁵⁹⁹ Apesar de o Mercosul estar bastante atrasado em relação à União Europeia (até mesmo por ser um bloco muito mais novo, criado em 1991), “pretende avançar na direcção de um mercado comum pleno e seguir o caminho, ainda que de forma *sui generis*, da UE”, diferindo-se da integração norte-americana, via NAFTA, quer da integração continental, via Área de Livre Comércio das Américas (ALCA), pois estas formas de integração visam essencialmente a constituição de zonas de livre comércio CHALOULT, Yves; ALMEIDA, Paulo Roberto (Org.). *Mercosul, Nafta e Alca: a dimensão social*. São Paulo: Ltr, 1999. p. 9.

⁶⁰⁰ Como já se teve a oportunidade de mencionar, “o grau de maturidade do MERCOSUL está ainda distante daquele em que se encontra a UE, embora esse facto não impeça que se possa sugerir uma resposta afirmativa à interrogação levantada quanto a uma “agenda comum” de dificuldades. E mesmo tendo em conta que o nascimento do sindicalismo europeu foi bem mais precoce do que o surgimento do sindicalismo da América do Sul, são detectáveis sinais de convergência no que diz respeito à identificação e vivência de alguns problemas” COSTA, Hermes Augusto. A acção sindical na UE e MERCOSUL: limites e desafios. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Coimbra, n. 62, p. 69-96, 2002. Disponível em: <<http://rccs.revues.org/1301>>. Acesso em: 08 fev. 2015.

⁶⁰¹ “Declaração Sindical Mercosul – CA: Integração com desenvolvimento social, soberania e democracia”. *Ibid.*, p. 69-96.

maior empenho e participação das centrais sindicais de ambos os países em iniciativas como a Comunidade Sindical dos Países de Língua Portuguesa (CPLP Sindical)⁶⁰². Esta iniciativa, nascida em Maio de 1998, envolve as 13 mais importantes centrais sindicais dos 7 países que fazem parte da Comunidade de Países de Língua Oficial Portuguesa, e os objetivos para que foi criada incluem, nomeadamente: a defesa da democracia, da promoção do desenvolvimento económico e social e da melhoria das condições de vida e de trabalho; a reivindicação de uma melhor legislação económica e social; o apoio aos trabalhadores imigrantes; a promoção de processos de formação inicial e contínua dos trabalhadores; o estímulo à acção internacional [...]⁶⁰³.

A ideia inicial e de maior facilidade seria a comunicação de sindicatos no interior de do sistema político, pela organização do Estado e, após, dentro dos - e entre os - blocos económicos, planejando maior abrangência de acordos internacionais. E isso vem se concretizando. Além disso, a segunda ideia visaria regulamentar atividades de empresas que atuam em diversos países independentemente do bloco onde se encontram, a partir de acoplamentos estruturais entre o Sistema Jurídico e o Sistema Económico que se perfectibilizam por acordos e por negociações coletivas, produzidos pelas organizações sindicais e pelas empresas multinacionais.

Atualmente, há em torno de 70 acordos–quadro internacionais, também conhecidos como acordos-quadros globais (GFAS). As Federações Sindicais Mundiais (FSI) procuram construir a cooperação internacional, mediante uma ação conjunta e solidariedade entre sindicatos de diferentes países que compartilham empregadores comuns⁶⁰⁴. Isto posto, cabe retomar alguns exemplos de acordos ocorridos e concretizados - a saber, mais de cinquenta.

Um deles é o acordo firmado entre a já referida, nesta dissertação, UITA e o Grupo Accor - um dos maiores da área de hotelaria e de turismo global, para o qual cerca de 145 mil pessoas em todo o mundo trabalham. O acordo foi assinado pela direção central da UITA e o Grupo Accor em junho de 1995, vinculando as redes da organização no mundo inteiro ao compromisso de implementar as normas trabalhistas reconhecidas internacionalmente em

⁶⁰² São países parte desta comunidade – Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné Bissau, Moçambique, Portugal, São Tomé e Príncipe, Timor-Leste. COMUNIDADE DOS PAÍSES DE LÍNGUA OFICIAL PORTUGUESA-SINDICAL DE EDUCAÇÃO. [S.l.]. Disponível em: <<http://www.cplp-se.org/>>. Acesso em: 7 fev. 2015.

⁶⁰³ O autor complementa “Porém, segundo vários líderes sindicais que entrevistei em Portugal e no Brasil, as iniciativas realizadas no âmbito da CPLP Sindical encontram-se adormecidas. Seria, pois, bastante positivo que as organizações sindicais brasileiras e portuguesas dinamizassem a sua reativação, em abono de uma eficaz aplicação dos estatutos e programa de acção da CPLP Sindical”. COSTA, Hermes Augusto. A acção sindical na UE e MERCOSUL: limites e desafios. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Coimbra, n. 62, p. 69-96, 2002. Disponível em: <<http://rccs.revues.org/1301>>. Acesso em: 08 fev. 2015.

⁶⁰⁴ No site Global Unions – Standing Together for Rights of Workers, é possível encontrar uma lista de mais de 70 acordos-quadro global que já ocorreram mundialmente. GLOBAL UNION FEDERATIONS (GUFs). *Framework agreements*. Belgium. Disponível em: <<http://www.global-unions.org/+framework-agreements+.html>>. Acesso em: 08 fev. 2015.

convenções fundamentais da OIT⁶⁰⁵.

Outro exemplo é o acordo Marco Internacional, assinado em 2000, entre STAEDTLER, IG Metall (Sindicato dos Metalúrgicos da Alemanha) e da Internacional de Trabalhadores da Construção (BWM). A STAEDTLER, com sede em Nuremberg, na Alemanha, é uma fabricante líder mundial de escrita e de desenho de instrumentos, com filiais em mais de 150 países de mundo, e representação em todos os continentes. Emprega aproximadamente 3.000 funcionários em todo o globo⁶⁰⁶, esta informação sublinha claramente o caráter internacional da empresa. Quanto ao acordo assinado,

[...] enfatiza os princípios fundamentais dos direitos humanos definidos na ‘Declaração Universal dos Direitos do Homem’ (1948), ‘Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento Fundamentais’ (1998), a ‘Declaração Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e Política Social da OIT’ (2000) e as ‘Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais’ (2000). Assim, a STAEDTLER é obrigado a cumprir os seguintes princípios nas suas empresas de fabricação e de vendas, com particular ênfase para as normas e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) laborais fundamentais [...]⁶⁰⁷.

De fato, percebe-se que há diversos sindicatos atuando em nível internacional. Ocorre que nem sempre o Sistema Econômico se abre espontaneamente para receber informações do Sistema Jurídico, obstaculizando-se, assim, as negociações coletivas. Para que ocorra a recepção de informações e as negociações, o sistema social precisa irritar o sistema econômico, aumentando sua complexidade, a fim de que nele ocorra uma abertura cognitiva e um fechamento operacional,

⁶⁰⁵ UNIÃO INTERNACIONAL DE TRABALHADORES DA ALIMENTAÇÃO, AGRÍCOLAS, HOTÉIS, RESTAURANTES, TABACO E AFINS (UITA); Accor. *UITA/Accor acordo direitos sindicais internacional*. Petit-Lancy. Disponível em: <http://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=pt-BR&prev=search&rurl=translate.google.com.br&sl=en&u=http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi%3Fdb%3Ddefault%26ww%3D1%26uid%3Ddefault%26ID%3D163%26view_records%3D1%26en%3D1&usg=ALkJrhgypZY oJH2vq8e3b1wnzIawJI8Ytw> Acesso em: 08 fev. 2015.

⁶⁰⁶ INTERNATIONAL Framework Agreement signed between STAEDTLER, IG Metall Germany and the Building and Woodworkers? International (BWI). Nuremberg, 10 Nov. 2006. Disponível em: <<http://www.bwint.org/default.asp?index=464&Language=EN>>. Acesso em: 08 fev. 2015.

⁶⁰⁷ No referido contrato, foram assumidas as seguintes obrigações, mundialmente, pelo Grupo STAEDTLER: 1. Eliminação do Trabalho Forçado 2. Não Discriminação no Emprego- Os funcionários deverão receber uma remuneração igual para trabalho igual nas respectivas taxas nacionais Os trabalhadores migrantes e os trabalhadores recrutados para o trabalho no exterior deve beneficiar, pelo menos, igual condições que os trabalhadores domésticos no país de emprego. 3. Eliminação do Trabalho Infantil 4. Eficaz reconhecimento da liberdade de associação e direito à negociação coletiva 5. O pagamento de salários decentes- Os salários e outros benefícios para uma semana de trabalho normal deve refletir os padrões mínimos legais e válidos dentro da indústria ou ramo, e apropriada para o sector em que o emprego seja realizado. Deduções salariais só poderá ser feita com o consentimento expresso do trabalhador em causa, excepto (sic) para as deduções previstas pela legislação nacional. Todos os funcionários devem receber informações por escrito e verbal compreensível sobre as condições salariais na língua do país de emprego. 6. Eliminação de horários de trabalho excessivos. As horas de trabalho são definidos de acordo com a legislação nacional aplicável, a convenção coletiva de trabalho e as normas apropriadas para a indústria. 7. condições de trabalho seguras e saudáveis 8. Formação Profissional. Prevenção e benefícios sociais [...]. Ibid.

através de acoplamentos (negociações). Contextualizando, as Organizações Sindicais podem provocar irritações ao sistema econômico - prejudicando o lucro das empresas - por meio de manifestações, de paralisações, de greves⁶⁰⁸ dos trabalhadores.

Verifica-se que tais atos possuem amparo legal nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho. Ao escrever sobre o tema, Carlos Henrique Bezerra Leite atenta que

A Organização Internacional do Trabalho - OIT não possui convenção específica sobre greve, mas a doutrina é praticamente unânime em afirmar que as Convenções 87 e 98, que dispõem sobre liberdade sindical e negociação coletiva⁶⁰⁹, contemplam, implicitamente, a greve como um direito fundamental dos trabalhadores, tanto do setor público quanto do setor privado, sendo certo que apenas os funcionários das forças armadas podem ter, segundo aquele organismo internacional, algumas restrições ou até mesmo vedações ao exercício do direito de greve [...]⁶¹⁰.

Os sindicatos, quando não conseguem contato com os empregadores para produzir as negociações, buscam atuar internacionalmente, irritando o sistema econômico para que, este se sinta obrigado a se abrir cognitivamente e evitar maiores frustrações no sistema. Um exemplo mais próximo da realidade brasileira - e que pode ser citado - é a atuação internacional do Sindicato Internacional de Empregados em Serviços (SEIU) que, juntamente com a CUT, trocou, recentemente em 2014, experiências sobre as formas de enfrentamento à precarização do trabalho, ao racismo e à exploração de jovens nas redes de *fast-food* no Brasil e nos Estados Unidos⁶¹¹.

⁶⁰⁸ Nas palavras de Júlio Cesar do Prado Leite, "a greve é um direito fundamental que se arrima na Declaração dos Direitos do Homem [...] Com efeito, o ato internacional em causa, de modo explícito, cuida de assegurar condições justas e favoráveis de trabalho. Para obtê-las ou confirmá-las todo trabalhador tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para a proteção de seus interesses. Não há greve sem sindicato. O sindicato tornar-se-ia uma mera associação corporativa assistencial se não dispuser do direito de fazer greve". LEITE, Julio Cesar do Prado. O papel da greve na negociação coletiva. In: RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho; PAMPLONA FILHO, Rodolfo (Coord.). *Direito do trabalho: estudos em homenagem ao prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva*. São Paulo: LTr, 1998. p. 427.

⁶⁰⁹ Conforme o autor, "A Convenção 87 ainda não foi ratificada pelo Brasil, mas a Convenção 98 foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.52, promulgada pelo Decreto n. 33.196, de 29.6.53, com vigência nacional a partir de 18.11.1953". LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *A greve do servidor público civil e os direitos humanos*. [S.l.], nov. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_34/artigos/Art_carlos.htm>. Acesso em 09 fev. 2015.

⁶¹⁰ Ibid.

⁶¹¹ A presidenta internacional do Sindicato Internacional de Empregados em Serviços SEIU, Mary Kay Henry, destacou que, nos Estados Unidos, o salário mínimo do setor de serviços não aumenta há trinta anos. No país, ele equivale a \$7,25/hora e a luta da SEIU é por \$15/hora. A luta por um salário mínimo crescente é uma diferença em relação ao Brasil, que conquistou a ^{Política} de Valorização do Mínimo, em 2011. Outro fator importante de luta contra a precarização do trabalho nos Estados Unidos, segundo a presidenta, é a negociação coletiva a nível nacional, para regulamentar questões como horário de trabalho e direitos trabalhistas. Mas, no momento, a organização ainda enfrenta a resistência dos empresários do setor para abrir um canal de diálogo. "Estamos lutando para haver negociação coletiva em nosso País. Mas o objetivo principal neste momento é aumentar os salários das redes de *fast-food* McDonald's, Wendy's e Burguer King", destaca Mary Kay. Sérgio Nobre, secretário-geral da CUT nacional, destacou que, no Brasil, a dificuldade em relação à conversa com as transnacionais é idêntica. "O setor de serviços vem crescendo muito no país e o desafio da organização é enorme. Nós temos um modelo sindical baseado em um formato da década de 1930, totalmente fragmentado. Cada cidade tem um sindicato e isso dificulta

Em maio de 2014, houve um movimento de apoio mundial, com ocorrência de greve em 150 cidades dos Estados Unidos⁶¹² e protestos de solidariedade em oitenta cidades, em mais de trinta países, incluindo-se o Brasil, a Ásia e a Europa. No Brasil, os protestos aconteceram em São Paulo, Curitiba, Goiânia, Porto Seguro, Brasília e Manaus⁶¹³. Na oportunidade do movimento, “a União Internacional das Associações de Trabalhadores de Alimentação, Agricultura, Hotéis, Restaurantes, Catering, Tabaco e Afins, que tem 12 milhões de associados em 126 países, promoveu um encontro em Nova York com sindicatos de mais de 20 países, incluindo organizações trabalhistas poderosas, para dar peso aos protestos”⁶¹⁴. Dentre as empresas que foram alvo das manifestações, mencionam-se: McDonald's⁶¹⁵, Burger King e Taco Bell. O resultado dos protestos foi o aumento de salário que há mais de trinta anos não ocorria⁶¹⁶.

Outro exemplo de manifestação recente em âmbito mundial ocorreu em janeiro de 2015. Os sindicatos ao redor do mundo, defendendo os direitos dos trabalhadores da Holcim e da Lafarge, mobilizaram funcionários destas empresas em trinta países, conjuntamente com outras associações de solidariedade, em uma série de protestos, como parte de uma campanha global lançada pelo Internacional de Construção e da Madeira (ICM), a Federação Europeia da Construção e Madeira (EFBWW) e a IndustriALL Global da União.

a organização, um problema principalmente quando temos que enfrentar grandes conglomerados econômicos”. Para o dirigente, o fato das empresas não terem sede aqui afeta a tomada de decisões por parte dos cargos de direção. “Nos EUA, quando o governo chama indústrias para conversar, chama as nacionais. Aqui, são as multinacionais, onde os representantes não tem autonomia para tomar decisões”, afirma Sérgio. Uma exceção é o Burger King, nas mãos de brasileiros. CHEVALIER, Henri. *CUT e sindicato internacional de trabalhadores em serviço discutem redes fast-food*. São Paulo: CUT, 6 ago. 2014. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/noticias/cut-e-sindicato-internacional-de-trabalhadores-em-servico-discutem-redes-fast-fo-9891/>>. Acesso em: 01 set. 2014.

⁶¹² Os funcionários lutam por um salário mínimo de US\$ 15 por hora.

⁶¹³ O objetivo, segundo Jânio Liberato, do sindicato que reúne os trabalhadores em hotéis, restaurantes, bares, lanchonetes, confeitarias, bufês, fast-food e assemelhados de São Paulo e Região (Sintoresp), é trazer o debate para o Brasil: - Ao mesmo tempo em que apoiamos a luta americana, trazemos esse debate ao país. Temos muitos casos de jornadas criminosas, trabalhos exaustivos para crianças e adolescentes, falta de ética no trato do alimento e péssimas condições de trabalho. Há casos de jovens que trabalham de forma exaustiva e recebem menos que o salário mínimo - disse. GREVE globalizada: trabalhadores de redes de fast-food fazem protestos em vários países por melhores. [S.l.], 16 maio 2014 Disponível em: <[greve-globalizada-trabalhadores-de-redes-de-fast-food-fazem-protestos-em-varios-paises-por-melhores-salarios](http://www.greve-globalizada-trabalhadores-de-redes-de-fast-food-fazem-protestos-em-varios-paises-por-melhores-salarios/)>. Acesso em: 07 fev. 2015.

⁶¹⁴ Massimo Frattini, coordenador internacional da divisão de restaurantes, afirmou que trabalhadores na Europa, na Ásia e na América Latina estavam “ansiosos para participar”, tanto para ajudar os colegas americanos, quanto para lutar por suas próprias causas.- Os trabalhadores do setor de fast-food em todo o mundo enfrentam as mesmas políticas corporativas, como baixos salários, não pagamento de horas extras e falta de benefícios - afirma Mary Kay Henry, presidente da União Internacional dos Empregados em Serviços. Ibid.

⁶¹⁵ Conforme informações retirada do Site do Mc Donalds, a empresa de fast food, emprega mais de 1,7 de colaboradores, encontra-se distribuídas em 119 países, mais de 33.500 restaurantes McDonald's. Mc DONALDS. *A McDonald's*. Porto Salvo, [201?]. Disponível em: <<https://www.mcdonalds.pt/mcdonalds/historia/>>. Acesso em: 09 fev. 2015.

⁶¹⁶ A briga por melhorias ganhou mais um combustível, quando o presidente Barack Obama enviou ao Congresso o projeto que aumenta o salário-mínimo federal de US\$ 7,25 para US\$ 10,10 por hora, a partir de janeiro de 2015. GREVE, op. cit.

Vários sindicatos da Alemanha, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, Croácia, Espanha, a Grécia, a Itália, os Países Baixos, Uganda e Zimbabué tomou partido do dia mundial de ação para se comunicar com os trabalhadores em diferentes fábricas de cimento da Holcim e Lafarge. Os dirigentes sindicais distribuíram folhetos explicando as consequências da fusão para o futuro dos trabalhadores. Na Colômbia, Filipinas, França, Índia, Indonésia, Jordânia, Líbano, Nigéria, e a Roménia, a mobilização dos sindicatos dos trabalhadores, realizando piquetes e concentrações em relação às plantas da Holcim e Lafarge. Nestas cidades, após os protestos, alguns dos sindicatos interromperam a produção, que foi uma surpresa para a gestão da empresa. No Egito, a Nigéria, a Mauritània e a Sérvia, em seus respectivos sindicatos organizaram conferências de imprensa, resultando em uma cobertura na mídia nesses países. Também foram realizadas manifestações em Camboja, Malásia, Nova Zelândia, África do Sul, Suíça e Tailândia, entre outros países⁶¹⁷.

As manifestações ocorreram em razão da insatisfação dos sindicatos com a atitude das empresas que decidiram se fundir e não relataram como a fusão afetaria os trabalhadores. Na oportunidade, Jyrki Raina, Secretário-Geral da IndustriALL Global da União, manifestou que

[...] Nós apoiamos a cem por cento as exigências feitas por estes trabalhadores, para exigir o respeito aos acordos coletivos existentes, e para salvaguardar as condições dos trabalhadores nas regiões das empresas que vão vender; além disso, precisamos manter um diálogo social a nível global e um acordo-quadro⁶¹⁸.

Recentemente, em dezembro de 2014, a Bélgica enfrentou uma greve geral, que “parou praticamente todo o país. Se foi claramente notória no setor dos transportes e nos serviços públicos, não ficou atrás no setor privado, onde várias grandes empresas do país ficaram de portas fechadas”⁶¹⁹. A paralisação concentrou as três maiores organizações sindicais do país - a Federação Geral dos Trabalhadores Belgas (FGTB), socialista, a Confederação de Sindicatos Democrata-Cristãos (CSC), democrata-cristã, e a *General Confederation of Liberal Trade Unions of Belgium* (CGSLB), liberal - que se associaram para conduzir o movimento contra o plano de austeridade do governo de direita, que estava prevendo cortes na ordem dos onze milhões de euros, o aumento da idade mínima da aposentadoria dos atuais de sessenta e cinco para sessenta e sete anos e a suspensão da atualização anual dos salários de acordo com a inflação⁶²⁰. A greve durou vinte e quatro horas.

⁶¹⁷ INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE DE LA CONSTRUCCION Y LA MADERA (ICM). *Los sindicatos em todo el mundo defienden los derechos de trabajadores de Holcim Lafarge*. [S.l.], 31 jan. 2015. Disponível em: <<http://www.bwint.org/default.asp?Index=6005&Language=ES>>. Acesso em: 08 fev. 2015

⁶¹⁸ Ibid.

⁶¹⁹ PONTE, Antonio. Greve geral contra medidas de austeridade paralisa a Bélgica. *Carta Maior*, Porto Alegre 7 dez. 2014. Disponível em: <<http://cartamaior.com.br/?/Editoria/Internacional/Greve-Geral-contra-medidas-de-austeridade-paralisa-a-Belgica/6/32458>>. Acesso em: 25 jan. 2015.

⁶²⁰ GREVE geral na Bélgica imobiliza aviões no aeroporto de Bruxelas. RFI, [S.l.], 15 dez. 2014. Disponível em:

A partir das 22h (21h em Lisboa) nenhum avião aterrou ou decolou no país, o que provocou, só em Bruxelas, o cancelamento de mais de 600 voos. Segundo a AFP, os trens pararam completamente, tal como os dois principais portos belgas. Na larga maioria das cidades não existiu qualquer tipo de serviço de transporte público, dado o impacto esmagador da greve no setor. A paralisação perturba o transporte aéreo, ferroviário e urbano (metrô e ônibus) nas principais cidades belgas. Escolas, creches, presídios, assim como postos da administração pública estão fechados. Os hospitais públicos adiaram cirurgias marcadas para hoje e só dão atendimento de emergência. Milhares de trabalhadores cruzaram os braços na indústria, confirmando a adesão do setor privado à greve⁶²¹.

Conforme a Secretária-Geral da CSC, Marie-Hélène Ska, “Nunca houve uma greve com esta adesão, uma frente sindical assim unida, do Norte ao Sul, do Leste ao Oeste”. Por sua vez, Marc Globet, líder da Federação Geral dos Trabalhadores Belgas-FGTB, avisou o Primeiro-Ministro Charles Michel, que “se insistir na mesma lógica autista” de recusa de negociação, serão estudadas novas jornadas de protesto⁶²². A greve não foi mundial, mas ocorreu mediante a organização de diversos sindicatos e de federações em nível nacional.

Uma manifestação nacional também ocorreu no Brasil. Em janeiro de 2015, uma paralisação de aeronautas e de aeroviários atingiu os principais aeroportos do país⁶²³, resultando no atraso e no cancelamento de voos nos principais aeroportos. Na oportunidade, a categoria reivindicou aumento salarial de 8,5% e melhores condições de trabalho⁶²⁴. Insta

<<http://www.portugues.rfi.fr/europa/20141215-greve-geral-na-belgica-immobiliza-avioes-no-aeroporto-de-bruxelas-0>>. Acesso em: 07 jan. 2015

⁶²¹ PONTE, Antonio. Greve geral contra medidas de austeridade paralisa a Bélgica. *Carta Maior*, Porto Alegre 7 dez. 2014. Disponível em: <<http://cartamaior.com.br/?/Editoria/Internacional/Greve-Geral-contra-medidas-de-austeridade-paralisa-a-Belgica/6/32458>> Acesso em: 25 jan. 2015.

⁶²² Ibid.

⁶²³ Por aumento de salários, os trabalhadores do setor aéreo fizeram protesto na manhã desta quinta-feira (22) em aeroportos brasileiros, causando atraso em voos. Às 17h, dos 1665 voos domésticos programados, 291 (17,5% do total) estavam atrasados e 138 (8,3%) foram cancelados, segundo a Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (INFRAERO). As manifestações ocorreram nos aeroportos de Congonhas, em São Paulo, Guarulhos, na Grande São Paulo, além dos aeroportos de Santos Dumont e Antônio Carlos Jobim, ambos no Rio de Janeiro. A paralisação também atingiu o Aeroporto Internacional Afonso Pena, em São José dos Pinhais, na Região Metropolitana de Curitiba, Paraná, o Aeroporto Juscelino Kubitschek, em Brasília, o Aeroporto Internacional Hercílio Luz, em Florianópolis, Santa Catarina, o Aeroporto Internacional Salgado Filho, em Porto Alegre, no Rio Grande do Sul, o Aeroporto Santa Genoveva, em Goiânia, e o Aeroporto Internacional Tancredo Neves, em Confins, na Região Metropolitana de Belo Horizonte. TRABALHADORES do setor aéreo fazem protesto e atrasam voos. G1, São Paulo, 22 jan. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/01/aeroviaros-fazem-protesto-e-atrasam-voos-nesta-quinta-feira.html>>. Acesso em: 07 jan. 2015

⁶²⁴ “De 14 voos previstos para o aeroporto Santos Dumont (RJ), oito tiveram atrasos ou foram cancelados. Já em Congonhas (SP), oito das 20 operações programadas foram afetadas. Outros locais com mais reflexos da paralisação, de acordo com dados da Infraero, são o terminal de Viracopos, em Campinas (SP), onde cinco dos 16 voos foram cancelados, e o aeroporto de Fortaleza, que teve oito dos 27 voos com atraso ou suspensos. SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS (SNA). FESPLA e sindicatos internacionais apoiam greve de aeronautas brasileiros. Rio de Janeiro, 21 jan. 2015. Disponível em: <<http://www.aeronautas.org.br/fespla-e-sindicatos-internacionais-apoiam-greve-de-aeronautas-brasileiros/>>. Acesso em: 07 fev. 2015.

rememorar que, anteriormente à ocorrência da greve, foi realizada em São Paulo a VI Reunião da Federação dos Sindicatos de Pilotos da América Latina (FESPLA), em que se uniram as principais lideranças sindicais do Brasil e dos vizinhos da América Latina, com representantes da Argentina, do Uruguai, da Colômbia, do Paraguai, do Chile e do Peru⁶²⁵. No evento internacional, se discutiu, orientou e fortaleceu o movimento grevista dos sindicatos da categoria no Brasil, com o expresse apoio dos sindicatos dos países vizinhos à paralisação⁶²⁶.

De acordo com Lowell Turner, professor de Relações Internacionais do Trabalho na Universidade de Cornell, está se tentando, cada vez mais, “criar um movimento de protesto mundial”. Ademais, investiga: “É uma economia global. Porque não cruzar fronteiras para transformar isso numa luta global?”⁶²⁷.

Com a facilidade de comunicação em uma sociedade mundial, trabalhadores de uma empresa multinacional ou de um determinado setor da economia possuem cada vez mais facilidade de se articular com os situados nos demais pontos do globo⁶²⁸ e, consensualmente, desencadear o movimento paredista⁶²⁹. Verifica-se, dessa forma, mediante a ilustração de vários casos, que cada vez mais os Sindicatos estão se unindo e organizando as suas estruturas para poder ofertar uma resposta à sociedade, em uma sociedade mundial. Com isso, além de negociações de porte supranacional, demonstrou-se que também não se descarta a possibilidade de uma greve de dimensão planetária, que se facilita pela maior facilidade de comunicação⁶³⁰. Porém, cumpre salientar que a complexidade consiste em dizer que o

⁶²⁵ Ibid.

⁶²⁶ Entre outras coisas, a reunião da FESPLA também discutiu outros temas sensíveis à causa dos aeronautas brasileiros, como legislação e regulamentação de jornadas, além de diversos outros assuntos de extrema importância para o futuro da aviação na região, como Céus Abertos e livre circulação de licenças e de matrículas. SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS (SNA). FESPLA e sindicatos internacionais apoiam greve de aeronautas brasileiros. Rio de Janeiro, 21 jan. 2015. Disponível em: <<http://www.aeronautas.org.br/fespla-e-sindicatos-internacionais-apoiam-greve-de-aeronautas-brasileiros/>>. Acesso em: 07 fev. 2015.

⁶²⁷ GREVE globalizada: trabalhadores de redes de fast-food fazem protestos em vários países por melhores. [S.l.], 16 maio 2014 Disponível em <[greve-globalizada-trabalhadores-de-redes-de-fast-food-fazem-protestos-em-varios-paises-por-melhores-salarios](http://www.greve-globalizada-trabalhadores-de-redes-de-fast-food-fazem-protestos-em-varios-paises-por-melhores-salarios/)>. Acesso em: 07 fev. 2015.

⁶²⁸ O intercâmbio de informações entre os membros da rede sindical é um dos principais requisitos para a “sobrevivência” do comitê. O total envolvimento nas atividades da rede exige de seus participantes um grande esforço de comunicação. Para que os comitês funcionem efetivamente é necessário que seus membros troquem informações permanentemente. Nesse sentido O contato e a troca de informações entre funcionários(as) de uma mesma empresa em diversas regiões do mundo são vitais para os comitês. CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). *Guia para a construção de redes sindicais em empresas multinacionais: sistematizando a experiência da CUT*. [S.l.], dez. 2009. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/06900.pdf>>. Acesso em 08 fev. 2015.

⁶²⁹ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2005. p. 209.

⁶³⁰ Um exemplo disso é a Conexão Sindical - criada em 2003, pelo IOS - Instituto Observatório Social, em parceria com a central sindical alemã DGB, o Conexão Sindical tem mais de quinze mil notícias indexadas no Banco de Notícias, mais de 1.900 informes de usuários, mais de mil documentos inseridos na Biblioteca Virtual, mais de 2.000 usuários registrados e mais de 30 mil acessos mensais. A ferramenta é um instrumento

resultado das expectativas pode ser diferente do que se espera.

O esperado pelas organizações sindicais é a negociação, mas a complexidade se encontra na medida em que, diante das irritações que as manifestações democráticas têm provocado ao sistema econômico e político, os sistemas econômicos estão comunicando no sentido de tentar excluir o direito à greve. Destarte, em razão do aumento de greves ocorridas em âmbito mundial, as empresas pretendem colocar no centro das discussões, no âmbito da OIT, o referido assunto. Ao ser questionada a respeito das expectativas da Organização Sindical em relação ao debate (greve), Sharan Burrow, Secretária-Geral da Confederação Sindical Internacional⁶³¹, respondeu que

Resulta asombroso que los empleadores en la OIT quieran anular décadas de jurisprudencia aceptada, y su postura intransigente perjudica a toda la OIT. Si los empleadores siguen poniendo en entredicho la jurisprudencia aceptada de la OIT, habrá que remitir la cuestión a la Corte Internacional de Justicia. Suprimir el derecho de huelga convertiría a todos los trabajadores en esclavos. Seguiremos defendiendo a la OIT, y para ello es crucial defender el derecho de huelga⁶³².

A iniciativa do sistema econômico, no sentido de buscar um amparo legal para conter as greves, provavelmente será fracassada, porque as organizações sindicais estão progressivamente se tornando mais estruturadas e organizadas mundialmente, em razão da possibilidade de troca de informações por comunicações recíprocas, advinda com a globalização. Ao abrir-se cognitivamente a complexidade do ambiente, o sistema econômico reproduz dentro do seu código - dinheiro - a resposta de inicialmente tentar conter a greve - buscando permanecer com sua busca de lucros imensurável - mas, ao ser frustrado, não caberá alternativa se não a abertura para produzir acoplamentos estruturais com o sistema jurídico, a partir da concretização de negociações coletivas.

Portanto, analisa-se que, quanto mais estruturadas as organizações sindicais estiverem, maior será sua capacidade de programar negociações, acoplando-se ao sistema econômico, ou

para a formação de redes virtuais, com ênfase na troca de informações entre usuários, equipe do Observatório e entidades parceiras sobre os direitos fundamentais dos(as) trabalhadores(as), meio ambiente e comportamento de empresas multinacionais. INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://www.observatoriosocial.org.br/conexaosindical/>>. Acesso em: 08 fev. 2015.

⁶³¹ ORGANIZACION INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI: ¿Qué desafíos encararán los sindicatos en 2015?* [Entrevista, 26 jan. 2015.]. Ginebra, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_340073/lang-es/index.htm>. Acesso em: 08 fev. 2015.

⁶³² “É espantoso que os empregadores na OIT queiram tentar desfazer décadas de jurisprudência legal aceita, e sua posição intransigente mina a OIT como um todo. Se os empregadores continuam a disputar a jurisprudência aceita da OIT, em seguida, a questão deve ser submetida à Corte Internacional de Justiça. Tirando o direito à greve transformaria todos os trabalhadores em escravos. Vamos continuar a defender a OIT, e defender o direito à greve é absolutamente central para isso”.

até mesmo, promovendo paralisações a fim de irritar o sistema econômico e político e de incitar a necessidade de negociar, o que sintetiza um objetivo das organizações sindicais em âmbito internacional. Logo, incorporar as relações internacionais nas atividades de uma rede sindical é uma indicação de amadurecimento do processo. A realidade é que, apesar das complexidades do ambiente, o movimento sindical precisa se organizar para aumentar seu poder de negociação com as multinacionais, sendo a palavra-chave para isso, o poder de comunicação.

Por fim, constata-se que a solução mais viável para a regulação do trabalho em nível transacional é a **estruturação de produção de negociações coletivas no âmbito internacional, por meio de Sindicatos com relações internacionais, já que a negociação configura uma forma de acoplamento estrutural de dois Sistemas - Econômico e Jurídico - extremamente necessária, como a produção de responsabilidade social corporativa, e produtiva para as relações de trabalho no plano supranacional, para um mercado econômico concorrencial. Em suma, representa vantagem para ambos os Sistemas Sociais, que só existirão enquanto houver a possibilidade de movimentação de dinheiro, por meio de condições propícias aos trabalhadores. Para a evolução social da sociedade mundial, resta que todos os sistemas sociais evoluam conjuntamente - caso contrário, haverá o caos social.**

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acredito na possibilidade de construir uma sociedade digna de ser vivida, ou seja, que me sensibilize cotidianamente.

Luis Alberto Warat⁶³³

A dissertação contribui para a análise das regulamentações do Direito Internacional do Trabalho, a partir de uma Teoria relativamente nova que permite a observação mais profunda e sofisticada acerca da complexidade, reparando a sociedade a partir da ideia de sistemas autopoieticos que estão sempre se reproduzindo diante da complexidade da sociedade. Insta destacar que o presente estudo se desenvolveu não somente de pura teoria, nem tampouco estritamente de caráter dogmático.

As grandes características da sociedade mundial, em síntese, envolvem uma grande conexão comunicativa que permite maior relação mundial. Nesse sentido, se verificou que, com o aporte da Teoria dos Sistemas, a comunicação universal entre sistemas configura tema decisivo para caracterizar a sociedade como mundial, onde a simultaneidade de experiências é corrente.

Indubitavelmente, o avançado processo de mundialização da economia contemporânea impulsionou mudanças organizacionais e tecnológicas, tornando o mundo do trabalho globalmente integrado. Em razão da maior comunicação, as possibilidades de comparação em escala mundial fazem parte do cálculo econômico em que as empresas procuram se organizar e criar novas estratégias de organização, buscando o custo de trabalho mais baixo, e as interdependências daí decorrentes geram perturbações e crises. Constatou-se que tais crises e perturbações são de suma importância para a evolução social, visto que evitam o estancamento do mundo contemporâneo e oportunizam a evolução autopoietica.

O sistema político, por meio da organização do Estado, na sociedade mundial, passa a apresentar dificuldades visíveis para regulamentar os direitos laborais, já que as relações laborais ultrapassam suas fronteiras e, diante de uma desordem no que se refere aos direitos sociais trabalhistas, passa a ser imperiosa a reprodução da regulamentação que leve em conta a complexidade da sociedade atual, com outros produtores e atores sociais. Ocorre assim o esvaziamento do que se denomina como única fonte produtora de normatividade, surgindo o

⁶³³ WARAT, Luis Alberto. *Direito, sujeito e subjetividade: para uma cartografia das ilusões*. [7 jan. 2011]. Entrevistadores: Eduardo Gonçalves Rocha e Marta Regina Gama Gonçalves. Salvador: Casa Warat, 2011. Disponível em: <<http://luisalbertowarat.blogspot.com.br/2010/01/entrevista-luis-alberto.html>>. Acesso em: 14 fev. 2015.

pluralismo jurídico que resulta em uma grande mudança teórica e política, ocorrida no século XX e no início do século XXI. Torna-se também cada vez mais difícil a possibilidade de ser fixado o local oficial de produção normativa, e eis que o processo de normatização se dilui na teia das relações comunicativas da sociedade global, com a distribuição desse poder a um incontável número de organizações descentralizadas.

Portanto, sistema do direito reconhece vias alternativas de regulação jurídica que não mais se adaptam às formas legislativas e judiciais tradicionais. Nessa perspectiva, a falta de um protagonista para entender as necessidades da classe operária sintetiza um caminho aberto ao surgimento e à atuação das organizações realmente democráticas que assumam o compromisso de reduzir a complexidade social laboral mundial, mantendo a dignidade do trabalhador.

As organizações, em razão de sua própria estrutura, possuem a capacidade de regulamentar em nível transacional. Isto significa que podem se relacionar com outras organizações mundiais, sem necessariamente transitar pelos canais diplomáticos da organização do Estado. A primeira Organização, realmente estruturada, que surgiu a fim de reduzir a complexidade dos direitos laborais a nível global foi a Organização Internacional do Trabalho. Composta por Estados-membros, ela visou manter estabilizadas certas condições em nível internacional, a fim de que as operações mantivessem duração temporal e, conseqüentemente, que comportamentos de respeito aos direitos humanos dos trabalhadores se tornassem mais previsíveis.

Destinou-se um capítulo desta dissertação à análise da estrutura da OIT, sua produção normativa e de que forma os Estados-membros passam a estar vinculados e obrigados ao seu cumprimento. Reconheceu-se, após algumas páginas de estudo, que diante da não efetividade de mecanismos de fiscalização e dificuldade de meios coercitivos que permitam a aceitação da norma e a estabilidade de sua proteção normativa, muitos Estados não estão reproduzindo expectativas na mesma direção das expectativas normativas emanadas pela OIT. Assim, empresas multinacionais continuam ganhando cada vez mais espaço no descumprimento de direitos laborais, frustrando assim expectativas da própria da organização.

Nesse sentido, a OIT observou as irritações do ambiente e se autorreproduziu, no intento de propiciar uma resposta mais favorável em uma sociedade cada vez mais globalizada. Pode-se afirmar que as organizações complexas operam como sistemas autopoieticos: por um lado conservam delimitada clausura de operação para a tomada de decisões, e por outro, as organizações se encontram em constantes irritações recíprocas com seu entorno, que permitem a reprodução social. Assim, a OIT, diante da impossibilidade de

apresentar resultados normativos efetivos, se reproduziu, quando adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho de 1998, que - dentre outros quatro direitos fundamentais - definiu a proteção ao direito de sindicalização e de negociação coletiva, os quais estavam previstos nas Convenções nº 87 e nº 98 da OIT.

Outro instrumento importante foi a *Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa de 2008*. A partir desses documentos produzidos pela OIT, pôde-se visualizar a reafirmação da necessidade de negociação coletiva a qual resulta de um acoplamento estrutural efetivo do Sistema do Direito e o Sistema Econômico,

Em um primeiro momento, se buscou a solução no acoplamento estrutural do Sistema Econômico e no Sistema Jurídico, mediante tratados internacionais com inserção de cláusulas sociais, a partir de uma de inter-relação entre a OMC e a OIT, a fim de que nas atividades do comércio internacional seja introduzidas normas mínimas universais de proteção ao trabalho, no intuito de impor sanções comerciais aos países que não cumpram os padrões mínimos de trabalho internacionalmente fixados.

Pensou-se inicialmente nessa solução, pois, no âmbito da Organização Mundial do Comércio, suas decisões legitimam o uso da retaliação - ao contrário da OIT, que não tem poder para impor sanções sobre países que violam suas convenções. A ideia seria elaborar recomendações, em caso de violações de direitos trabalhistas fundamentais, antes que a sanção comercial fosse aplicada, e somente se o país falhasse em atender às recomendações da OIT é que a OMC consideraria a aplicação de sanções comerciais cabíveis.

Ocorre que esta primeira proposição de acoplamento na interrelação da OIT e da OMC, por meio de cláusulas sociais parece frustrar-se, pois são os Estados mais fortes, no cenário internacional que utilizam a OMC como instrumento de política externa, o que aumenta a complexidade do contexto social, decorrente da possibilidade de ocorrerem manobras protecionistas, por parte destes países. Outro empasse relevante que pode prejudicar o acoplamento efetivo do Sistema Econômico e do Sistema Jurídico, por meio de tratados com cláusulas sociais, é que a OMC, assim como outras organizações comerciais, não prima pela transparência. Assim, por conseguinte, ainda que a introdução das cláusulas sociais nos tratados internacionais promovidos sobre a curatela da OMC apresente um caminho para auxiliar na regulamentação do sistema do direito do trabalho, no entanto, precisa ser claramente revisto este critério para que possa manter acoplamentos estruturais efetivos.

Constatou-se ainda que, tanto diante da OIT como da OMC, a responsabilidade primária para responder está diante da organização do Estado. Todavia, analisa-se que, para maior efetividade dos direitos laborais, atores não estatais - como as empresas transnacionais -

devem ser considerados também como responsáveis, não apenas pelo desenvolvimento de normas trabalhistas, em âmbito nacional e internacional, mas também por sua aplicação e por sua execução.

Neste contexto, passou a ser necessário o estudo de organizações mais especializada para buscar o cumprimento da proteção dos direitos laborais com maior efetividade, para oportunizar uma resposta à sociedade, a partir de sua própria estrutura. Tais instituições podem ser identificadas como as Empresas Transnacionais e Organizações Sindicais que, inclusive, podem dialogar internacionalmente. Aqui verifica-se - na atualidade e cada vez mais - a necessidade de sindicatos efetivos e produtores de negociações, com o fim de indicar a reorganização da sociedade, no que concerne aos direitos trabalhistas.

Tais negociações permitem ir além da abstração das convenções emitidas pela OIT, do conteúdo das cláusulas sócias produzidas no âmbito da OMC e propiciam maior responsabilização das empresas. Mediante os acordos macros e as negociações, os sindicatos, além de estipularem a proibição do trabalho forçado, proibirem horas excessivas de trabalho e preverem a dignidade no trabalho, podem delimitar de que forma isso não irá ocorrer e de que forma será punida a empresa que não cumprir: tudo em razão de as Organizações Sindicais possuírem maior poder de comunicação com as empresas transnacionais, mediante acoplamentos estruturais.

Isto posto, as Organizações Sindicais passaram a desenvolver diálogos significativos, afirmando-se na extensão de canais de comunicação e de redes de legitimidade ao longo do globo, com o objetivo de elevação dos padrões dos direitos trabalhistas e de formação de opinião pública mundial. Pode-se inferir que os sindicatos - como uma organização - possuem certo poder pelo fato de seu código pretender reduzir a complexidade pelo agir - e não meramente pela vivência, esta afirmação se explana a partir da Teoria dos Sistemas.

Viu-se que a formatação de uma nova legislação laboral por meio de negociações envolve uma contribuição de experiências democráticas inovadoras, sendo a chave para o desenvolvimento econômico, a partir das instituições do trabalho. Ademais, grandes trabalhos sindicais em acoplamento com as transnacionais poderão incorporar padrões internacionais do trabalho.

Verificou-se também, no presente estudo, que a legislação que abarca a previsão de liberdade sindical e as diretrizes da negociação coletiva é esparsa, assegurando mundialmente os referidos direitos. Tal abrangência se torna necessária diante de um cenário em que se encontra amplamente o fenômeno da internacionalização das relações de trabalho. Para tanto, os sindicatos devem se adaptar às novas formas de trabalho, à internacionalização e à

fragmentação das cadeias produtivas - inclusive, internacionalizando suas bandeiras de lutas, seus interesses, sua comunicação.

Na intenção de superar dificuldades da internacionalização das relações trabalhistas e de promover a harmonização dos direitos sociais, tem sido admitida a ideia de negociações coletivas internacionais, ou seja, aquelas capazes de transpor as fronteiras de um Estado, impondo seus efeitos a diferentes sistemas nacionais de relação de trabalho. Cumpre mencionar que as negociações são possíveis através da reunião sindical de organizações sindicais nacionais com as organizações profissionais internacionais.

Nesta dissertação, se observou a importância das organizações internacionais que estão regulando direitos laborais por meio de negociações coletivas que respeitem as diferenças regionais de cada país. O objetivo do processo é unificar o movimento sindical internacional para defender os direitos dos trabalhadores perante os desafios de uma economia globalizada, promovendo mais qualidade de comunicação e troca de informações e objetivando a regulamentação em espaços geográficos mais amplos, para se comunicar com as empresas multinacionais e demonstrar a força de comunicação na busca por acordos macros.

As organizações internacionais se constituem de organizações fragmentadas por regiões para assegurar a representação estendida e a direção comum para a ação dos sindicatos. As Federações Sindicais Internacionais, dessa forma, procuram construir a cooperação internacional, a ação conjunta e a solidariedade global entre sindicatos de diferentes países - principalmente aqueles que compartilham empregadores comuns. Para elucidar o tema, inseriram-se, neste trabalho, exemplos de Organizações Sindicais Internacionais e de acordos em nível internacional.

No decorrer desta pesquisa, apurou-se que as Federações Internacionais vêm perfectibilizando diversos acordo macros, em que, além de prever normas fundamentais, geralmente estão previstas as formas de monitoramento quanto ao cumprimento dos acordos, por empresas transnacionais. Vale mencionar que o cumprimento deve ser fiscalizado por redes sindicais regionais e nacionais.

Assim, em um cenário de transnacionalização das empresas, em que ocorre cada vez mais a transnacionalização de relações trabalhistas, passam a ser de fundamental importância as organizações sindicais internacionais para controlar a complexidade social e promover a negociação coletiva supranacional em prol do equilíbrio social e global entre os setores de produção e a normatividade trabalhista como pressupostos da paz social.

No oportuno, retomou-se a ideia de Gunther Teubner, que sugere regulações híbridas,

através de acordos coletivos e de negociações que podem se dar em nível internacional, acarretando um direito cada vez mais fragmentado. Com isso, notou-se que a transnacionalização das regulações pode ser perfectibilizada com maior facilidade por blocos econômicos - como a União Europeia e o MERCOSUL - visto que transcendem, pela própria qualidade, os espaços nacionais.

Gradualmente, pôde-se visualizar a atuação sindical conjunta entre os blocos econômicos e após, globalmente. Além disso, outra proposição seria regulamentar as atividades de empresas que atuam em diversos países, independentemente do bloco em que se encontram, a partir de acoplamentos estruturais entre o sistema jurídico e o sistema econômico, que se perfectibilizam por acordos macros e por negociações coletivas, produzidos pelas organizações sindicais e pelas empresas multinacionais.

Portanto, ficou viável depreender que o objetivo primordial da organização sindical é a negociação coletiva; todavia, muitas vezes, quando não conseguem comunicação com os empregadores para produzir as negociações, buscam atuar internacionalmente, irritando o sistema econômico, para que se sinta obrigado a se abrir cognitivamente e evitar maiores frustrações no sistema.

Desse modo, viabilizaram-se, neste trabalho, as demonstrações de casos em que se verifica que as organizações sindicais vêm estruturando greves nacionais e transnacionais, objetivando negociações nacionais e supranacionais para a regulamentação dos direitos laborais. Analisou-se que, quanto mais organizadas as organizações sindicais estiverem, maior será sua capacidade de comunicação para programar negociações, ou até mesmo, para promover paralisações que irrite o sistema econômico e político e provoquem a negociação - objetivo das Organizações Sindicais, em âmbitos Internacional. Na realidade, apesar das complexidades do ambiente, o movimento sindical precisa se organizar para aumentar seu poder de negociação com as multinacionais, sendo a palavra-chave para tal: o seu poder de comunicação.

Assim, Organizações Internacionais - em especial, os Sindicatos Internacionais - podem realizar um excelente trabalho para regular o Direito do Trabalho em nível internacional, a fim de se cumprir o objetivo principal da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, publicada pela OIT, em 2008, durante a 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, para que a integração econômica possibilite, mais do que um crescimento meramente numérico da riqueza, uma evolução social.

Para tanto, faz-se fundamental que as Organizações Sindicais continuem trabalhando com empenho e com representatividade para perpassar as características negativas da OIT -

como a deficiência na fiscalização no que se refere ao cumprimento de suas convenções e a aplicação apenas de represálias morais aos países que não seguem as regulamentações trabalhistas. Finalmente, não restam dúvidas de que isso é possível, pois os Sindicatos são organizações que se dividem por categorias e, por isso, considerados microssistemas com especificidades próprias que possuem estruturas mais organizadas para fomentar respostas às irritações produzidas pelo Sistema Econômico e, sempre que necessário, provocar o acoplamento efetivo dos Sistemas - do Direito e Econômico - por meio de Convenções Coletivas.

REFERÊNCIAS

- ALOCUCION del Sr. Amartya Sem, Prêmio Nobel de Economia. 15 de junho 1999. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 87ª Reunião, jun. 1999. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/a-sen.htm>>. Acesso em: 22 jan. 2015.
- AMARAL JUNIOR, Alberto do. *A solução de controvérsias na OMC*. São Paulo: Atlas, 2008.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2005.
- ANJOS, Priscila Caneparo dos. O desenrolar histórico da Organização Internacional do Trabalho e seu papel na atualidade. *Revista Jurídica Uniandrada*, Curitiba, v. 1, n. 20, 2014.
- ARENDT, Hannah. *As origens do totalitarismo*. Trad. Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.
- ARNAUD, Andre-Jean. *O direito entre a modernidade e globalização: lições de filosofia do direito e do Estado*. Trad. Patrice Charles Guillaume. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.
- ARNAUD, Andre-Jean; JUNQUEIRA, Eliane Botelho. *Dicionário da globalização*. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2006.
- ATZ, Ana Paula. *A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias*. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos, São Leopoldo, 2011.
- AVILÉS, Ojeda Antonio. *Derecho sindical*. Madrid, Madrid: Tecnos, 2003.
- BATISTA JR, Paulo Nogueira. A ideologia da globalização. princípios. *Revista Teórica, Política de Informação*, São Paulo, n. 46, ago./out. 1997.
- BAUMAN, ZIGMUNT. *Globalização: as consequências humanas*. Tra. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.
- BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Trad. Plínio Dentzein. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BECK, Ulrich. *Liberdade ou capitalismo: Ulrich Beck conversa com Johannes Willms*. Trad. Luiz Antonio Oliveira de Araújo. São Paulo: Editora UNESP, 2003.
- BECK, Ulrich; GIDDENS, Anthony; LASH, Scott. *Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna*. Oeiras: Celta, 2000.
- BORGES, Thiago Carvalho. *Direito internacional e direito comunitário*. São Paulo: Atlas, 2011. p. 290.
- BRAGATO, Fernanda Frizzo. Contribuições teóricas latino-americanas para universalização dos direitos humanos. *Revista Jurídica da Presidência*, Brasília, v. 13, n. 99, p. 11-33, 2011.

BRASIL. *Decreto no 131, de 22 de maio de 1991*. Promulga a Convenção nº 135, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm>. Acesso em: 2 jan. 2015.

BRASIL. *Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945*. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm>. Acesso em: 17 jan. 2015.

BRASIL. *Decreto no 591, de 6 de julho de 1992*. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm>. Acesso em: 02 jan. 2015.

BRASIL. *Decreto no 678, de 6 de novembro de 1992*. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm>. Acesso em: 15 jan. 2015.

BRASIL. *Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm>. Acesso em: 13 fev. 2014.

BROTÓNS, Antonio Remiro; CORTADO, Rosa Riquelme. *Derecho internacional*. Madrid: McGraw- Hill, 1997.

CAMPOS, João Mota de. *Organizações internacionais*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999.

CASSELLA, Paulo Borba. Globalização, direito e Estado: introdução. In: CASSELLA, Paulo Borba (Coord.). *Mercosul: integração regional e globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

CASTEX, Paulo Henrique. Os blocos econômicos como sociedade transacional: a questão da soberania. In: BORBA, Paulo Casella. *Mercosul: integração regional e globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

CATTAUI, Maria Livanos. Oportunidades na economia global. In: HESSELBEIN, Frances (Coord.). *A comunidade do futuro*. São Paulo: Futura, 2001.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). *Guia para a construção de redes sindicais em empresas multinacionais: sistematizando a experiência da CUT*. [S.l.], dez. 2009. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/06900.pdf>>. Acesso em 08 fev. 2015.

CHALOULT, Yves; ALMEIDA, Paulo Roberto (Org.) *Mercosul, Nafta e Alca: a dimensão social*. São Paulo: Ltr, 1999).

CHEVALIER, Henri. *CUT e sindicato internacional de trabalhadores em serviço discutem redes fast-food*. São Paulo: CUT, 6 ago. 2014. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/noticias/cut-e-sindicato-internacional-de-trabalhadores-em-servico-discutem-redes-fast-fo-9891/>>. Acesso em: 01 set. 2014.

CHOMSKY, Noam. Democracia e mercados na nova ordem mundial. In: GENTILI, Pablo (Org.). *Globalização excludente: desigualdade, exclusão e democracia na nova ordem mundial*. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

CLAM, Jean. A autopoiese no direito. Trad. Caroline Graeff. In: ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano; CLAM, Jean. *Introdução à teoria do sistema autopoietico do direito*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

COELHO, Luiz Fernando. *Saudade do futuro: transmodernidade, direito, utopia*. Curitiba: Juruá, 2007.

COIMBRA, Rodrigo. A baixa efetividade dos direitos e deveres trabalhistas estabelecidos pelas comunidades e organizações internacionais. In: STRECK, Lenio; ROCHA, Leonel; ENGELMANN, Wilson. *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica: anuário do programa de pós-graduação em direito da Unisinos*. Porto Alegre. Livraria do Advogado: 2013.

COIMBRA, Rodrigo. Direitos transindividuais trabalhistas: jurisdição trabalhista coletiva e direito objetivo. *Processos Coletivos*, Porto Alegre, v. 3, n. 3, 01 set. 2012. Disponível em: <<http://www.processoscoletivos.net/revista-eletronica/36-volume-3-numero-3-trimestre-01-07-2012-a-30-09-2012/1001-direitos-transindividuais-trabalhistas-jurisdiacao-trabalhista-coletiva-e-direito-objetivo>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

COIMBRA, Rodrigo. Globalização e internacionalização dos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, n. 146, p. 411-431, em especial p. 416, abr./jun. 2012.

COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, Francisco Rossal de. A natureza jurídica do direito do trabalho. *Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, n. 308, p. 94, 2009.

COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, Francisco Rossal de. Direito do trabalho: evolução no modelo normativo e tendências atuais na Europa. *Revista Ltr*, São Paulo, ano 73, t. 2, n. 08, p. 953-962, 2009.

COMUNIDADE DOS PAÍSES DE LINGUA OFICIAL PORTUGUESA- SINDICAL DE EDUCAÇÃO. [S.l.]. Disponível em: <<http://www.cplp-se.org/>>. Acesso em: 7 fev. 2015.

COSTA, Hermes Augusto. A ação sindical na UE e MERCOSUL: limites e desafios. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Coimbra, n. 62, p. 69-96, 2002. Disponível em: <<http://rccs.revues.org/1301>>. Acesso em: 08 fev. 2015.

COTANDA, Fernando Coutinho. Trabalho, sociedade e sociologia. In: HORN, Carlos Henrique. *Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. O direito coletivo do trabalho na América Latina. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Temas de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: Ltr, 2010.

CROUCHER, R.; COTTON, E. *Global unions, global business: Global Union Federations and International Business*. London: Middlesex University Press, 2009. In: OLIVEIRA, D.

A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição decente*. Belo Horizonte: UFMG; Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.org/pdf/134.pdf>>. Acesso em: 2 fev. 2015.

CUNHA, Edilson Alkim. *A liberdade sindical*. Trad. Edilson Alkmim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho, São Paulo, Ltr, 1994.

DALAZEN, João Oreste. Relatório de participação na 88ª. Reunião de Conferencia Internacional- Genebra-2000. *Revista do TST*, Brasília, DF, v. 66, n. 3, p. 242-243, jul./set. 2000..

DE GIORGI, Raffaele. O risco na sociedade contemporânea. *Revista de Direito Sanitário*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 37-49, mar./jun. 2008. Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rdisan/v9n1/03.pdf>>. Acesso em: 27 jan. 2015.

DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 6. ed. México: Editorial Porrúa, 1980.

DELEUZE, Gilles; GUATTARI, Félix. *Mille Plateaux*, Paris: EDe Minuit, 1980. p. 31 apud MARTY, Meirelle. *Três desafios para um direito mundial*. Trad. Fauzi Hassan Choukr. Rio de Janeiro: Lumem Jures, 2003.

DELMAS- MARTY, Mireille. *Le rôle du droit dans l 'emergence d'une communanude mondiale de valeurs*. Paris, 7 juill. 2008. Disponível em: <<http://www.asmp.fr/travaux/communications/2008/delmas.htm>>. Acesso em: 25 jan. 2015

DELMAS MARTY, Mireille. *Les forces imaginantes du droit: le relatif et l'universal*. Paris: Le Seuil, 2004.

DELMAS- MARTY, Mireille. *Três desafios para um direito mundial*. Trad. Fauzi Hassan Choukr. Rio de Janeiro: Lumem Jures, 2003.

DELMAS-MARTY, Mireille. *A imprecisão do direito: do código penal aos direitos humanos*. Tradução Denise Radanovic Vieira. São Paulo: Manole, 2005.

DELMAS-MARTY, Mireille. *Ordem jurídica mundial e paz positiva*. [S.l.]. Disponível em: <<http://www.diplomatique.org.br/print.php?tipo=ac&id=969>>. Acesso em: 28 jan. 2015.

DEPARTAMENTO INERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. *Nasce a confederação sindical internacional, com sede em Bruxelas*. [S.l.], 28 fev. 2009. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=7827: nasce-a-confederacao-sindical-internacional-com-sede-em-bruxelas&catid=45&Itemid=204>. Acesso em: 2 fev. 2015.

DRUMMOND, José (Coord.) *Guia para a construção de redes sindicais em empresas multinacionais: sistematizando a experiência da CUT*. São Paulo: FNV/CUT, 2009. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/06900.pdf>>. Acesso em: 09 jan. 2015.

EL TRATADO de Versalles de 1919 y sus antecedentes. Madrid: Instituto Iberoamericano de Derecho Comparado, 1920. Disponível em: <<http://fama2.us.es/fde/ocr/2006/tratadoDeVersalles.pdf>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

- ENGELMANN, Wilson. O diálogo entre as fontes do direito e a gestão do risco empresarial gerado pelas nanotecnologias: construindo as bases à juridicização do risco. In: STRECK, Lenio Luiz; ROCHA Leonel Severo; ENGELMANN, Wilson (Org.). *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica*: anuário do programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: mestrado e doutorado, n. 8. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 329-331.
- FARIA, José Eduardo. Direitos humanos e globalização econômica: notas para uma discussão. *Estudos Avançados*, São Paulo, n. 30, p. 44, maio/ago. 1997.
- FARIA, José Eduardo. *O direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros, 2004.
- FEDERAÇÃO SINDICAL MUNDIAL (FSM). *Trincheira internacional da luta dos trabalhadores*. [S.l.], 9 dez. 2011. Disponível em: <<http://www.ust.org.br/Federa%C3%A7%C3%A3o-Sindical-Mundial.php>>. Acesso em: 15 jan. 2015.
- FERRAJOLI, Luigi. *Derechos y garantías: la ley del más débil*. Madrid: Trotta, 2001.
- FIORETI, Jete Jane; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Novas vertentes do direito do comércio internacional*. Barueri, SP: Manole, 2003.
- FISCHER-LESCANO, Andreas; TEUBNER, Gunther. Regime Collisions: the vain search for legal unity in the fragmentation of global law. *Michigan Journal of International Law*, [S.l.], v. 25, p. 999-1046, 2004.
- FRANCO FILHO, Geogenor de Sousa. As empresas transnacionais e as entidades Sindicais no Mercosul. *Revista LTr*, São Paulo, v. 60, n. 2, fev. 1996.
- FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de; PIOVESAN, Flávia . Direitos humanos na era da globalização: o papel do 3o. setor. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 28, n. 105, p. 105, 2002.
- GIDNES, Anthony. *Les consequences de la modernité*. Trad. Olivier Mayer. Paris: L'Harmattan, 1994.
- GLOBAL UNION FEDERATIONS (GUFs). *Framework agreements*. Belgium. Disponível em: <<http://www.global-unions.org/+framework-agreements+.html>>. Acesso em: 15 jan. 2015.
- GLOBAL UNION FEDERATIONS (GUFs). *Who are Global Unions ?*. Belgium. Disponível em: <<http://www.global-unions.org/-about-us-.html>>. Acesso em: 09 fev. 2015.
- GOMES, Ana Virgínia Moreira; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. O significado da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais dos Trabalhadores na Posição da OIT como a Organização Internacional capaz de garantir um conteúdo laboral no processo de globalização. *Revista do Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 119, n. 15. p. 1007, jul./set. 2005.
- GONÇALVES, Reinaldo. *O Brasil e o comércio internacional: transformações e perspectivas*. São Paulo: Contexto, 2000.
- GRAÇA, Luís. *História da saúde no trabalho*. [S.l.], 2009. Disponível em: <<http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos14.html>>. Acesso em: 11 fev. 2015.

GRAHAM, Ian; BIBBY, Andrew. Convenios colectivos mundiales: un marco de derechos. *Trabajo Revista de la OIT*, Ginebra, n. 45, p. 4-7, dic. 2002.

GREVE geral na Bélgica imobiliza aviões no aeroporto de Bruxelas. RFI, [S.l.], 15 dez. 2014. Disponível em: <<http://www.portugues.rfi.fr/europa/20141215-greve-geral-na-belgica-imobiliza-avioes-no-aeroporto-de-bruxelas-0>>. Acesso em: 07 jan. 2015

GREVE globalizada: trabalhadores de redes de fast-food fazem protestos em vários países por melhores. [S.l.], 16 maio 2014 Disponível em <[greve-globalizada-trabalhadores-de-redes-de-fast-food-fazem-protestos-em-varios-paises-por-melhores-salarios](#)>. Acesso em: 07 fev. 2015.

GROTIUS, Hugo. *O direito da guerra e da paz*. Ijuí: Unijuí, 2004. v. 1.

GRUPO BANCO MUNDIAL. *Brasil: aspectos gerais*. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <<http://www.worldbank.org/pt/country/brazil/overview#1>>. Acesso em: 17 dez. 2014.

GUERRA, Sidney. *Organizações internacionais*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011.

HARGAIN, Daniel. Desafios Jurídicos de la contratación internacional. In: DEL' OLMO, Florisbal de Souza (Coord.). *Curso de direito do trabalho internacional contemporâneo: estudos em homenagem ao prof. Dr. Luiz Ivani Amorin Araujo pelo se 80º aniversário*. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

HUSEK, Carlos Roberto. *Curso de direito internacional público e privado do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://www.observatoriosocial.org.br/conexaosindical/>>. Acesso em: 08 fev. 2015.

INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE DE LA CONSTRUCCION Y LA MADERA (ICM). *Los sindicatos em todo el mundo defienden los derechos de trabajadores de Holcim Lafarge*. [S.l.], 31 jan. 2015. Disponível em: <<http://www.bwint.org/default.asp?Index=6005&Language=ES>>. Acesso em: 08 fev. 2015

INTERNATIONAL Framework Agreement signed between STAEDTLER, IG Metall Germany and the Building and Woodworkers? International (BWI). Nuremberg, 10 Nov. 2006. Disponível em: <<http://www.bwint.org/default.asp?index=464&Language=EN>>. Acesso em: 08 fev. 2015.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *ILO Director-General*. Geneve, Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/ilo-director-general/lang--ja/index.htm>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION. Belgium. Disponível em: <<http://www.ituc-csi.org/karl-petter-thorwaldsson>>. Acesso em: 08 ago. 14.

INVANCEVICH, John M. *Human resource management*. Chicago: Irwin, 1995.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LARRANAGA ZENI, Nelson Los derechos humanos fundamentales em las relaciones laborales. In: BRAVO, Alvaro Sánchez; AZEVEDO, André Jobim; STUMER, Gilberto. *Congresso internacional de direito do trabalho*. Porto Alegre: PUCRS, 2014.

LE MOUVEMENT syndical à l'offensive. In: DERNIER CONGRÈS DE LA CISL, 2006. Disponível em: <http://www.cfdt.fr/actualite/inter/actualite/monde/monde_2006.htm>. Acesso em: 02 jan. 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *A greve do servidor público civil e os direitos humanos*. [S.l.], nov. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_34/artigos/Art_carlos.htm>. Acesso em 09 fev. 2015.

LEITE, Julio Cesar do Prado. O papel da greve na negociação coletiva. In: RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho; PAMPLONA FILHO, Rodolfo (Coord.). *Direito do trabalho: estudos em homenagem ao prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva*. São Paulo: LTr, 1998

LEWANDOWSKI, Enrique Ricardo. *Globalização, regionalização e soberania*. São Paulo: Ed. Juarez de Oliveira, 2004.

LIMA, Aldo Jose Fossa de Sousa. *Negociação coletiva transacional: acordo supranacional dos metalúrgicos do Brasil e da Argentina com a Volkswagen*. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, SP, 2006. Disponível em: <<https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/2006/GLBFRXTSQURN.pdf>>. Acesso em: 08 fev. 2015.

LIPOVETZKY, Jaime César. *Sistema de direito do trabalho na integração regional e direito comparado Argentino-Brasileiro e Latino Americano*. Trad. Sandra Garcia. São Paulo: LTr, 2011.

LUHMANN, Niklas. *A improbabilidade da comunicação*. Trad. Anabela Carvalho. 3. ed. Lisboa: Veja. 2001. p. 70-71.

LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. Trad. Javier Torres Nafarrate. 2. ed. México: Herder, 2005.

LUHMANN, Niklas. *Glossário sobre la teoria social de Niklas Luhmann*. Traducción de Miguel Romero Pérez y Carlos Villalobos. México: Universidade Iberoamericana, 1996.

LUHMANN, Niklas. *Introdução à teoria dos sistemas: aulas publicadas por Javier Torres Nafarrate*. Petrópolis: Vozes, 2010.

LUHMANN, Niklas. *La contingencia como atributo de la sociedad moderna*. In: BERAÍN, José. *Las consecuencias perversas de la modernidad*. 2. ed. Barcelona: Anthoropos, 1989.

LUHMANN, Niklas. *Legitimação pelo procedimento*. Trad. de Maria da Conceição Corte-Real. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1980.

LUHMANN, Niklas. *Organización y decision: autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo*. Trad. Dário Rodriguez Mansilla. Chile: Instituto de Sociologia . Universidade Iberoamericana, 2005.

LUHMANN, Niklas. *Poder*. Trad. de Martine Crusot de Rezende Martins. 2 ed. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1992. p. 82.

LUHMANN, Niklas. *Sociologia do direito I*. Trad. de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983.

LUHMANN, Niklas; DE GIORGI, Raffaele. *Teoría de la sociedad*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara: Universidad Iberoamericana: Iteso, 1993.

LUHMANN, Niklas. *La teoria sociologica de Niklas Luhmann*. Trad. Alejandro Navas. Pamplona: Ediciones Universidade de Navarra, 1989.

MANSILLA, Dario Rodriguez. *Comunicaciones de la organización*. Santiago: Ediciones Universiade Católica de Chile, 2007.

MANSILLA, Dario Rodriguez. *Gestión organizacional: elementos para su estudio*. 5. ed. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile. 2014.

MANSILLA, Dario Rodriguez; NAFARRETE, Javier Torres. *Introducción a la teoria de la sociedade de Niklas Luhmann*. Barcelona: Universidad Iberoamericana, 2008, p. 75.

MANSUETI, Hugo Roberto. *Direito Sindical no Mercosul*. Trad. Yone Fridiani. São Paulo, 2004.

MARTINS, Ludmila Feilenberger de Oliveira. A importância da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no direito internacional: uma análise com base nas teorias da interdependência complexa e construtivista das relações internacionais. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, Goiânia, v. 1, p. 115-116, dez. 1998.

MATTIOLI, Maria Cristina. Empresas transnacionais responsabilidade social e legal internacional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, São Paulo, n. 23, p. 3372-274, 2003.

MATTIOLI, Maria Cristina. Os padrões internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindical no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 107-129, abr./jun. 2012.

McDONALDS. *A McDonald's*. Porto Salvo, [201?]. Disponível em: <<https://www.mcdonalds.pt/mcdonalds/historia/>>. Acesso em: 09 fev. 2015.

MONTT BALMACEDA, Manuel. *Principios de derecho internacional del trabajo la OIT*. 2. ed. Chile: Editorial Jurídica de Chile, 1998.

MOTA, Konrad Saraiva. A internacionalização das Convenções da OIT como tratados internacionais de direitos humanos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região*, Fortaleza, n. 32, p. 56, jan./dez. 2009.

NAÇÕES UNIDAS (ONU) *Pacto global*. [S.l.], 22 abr. 2013. Disponível em: <<https://www.unglobalcompact.org/Languages/portuguese/index.html>>. Acesso em: 02 fev. 2015.

NAÇÕES UNIDAS (ONU). *O pacto global*. (Global Compact). Liderança das empresas na economia mundial. [S.l.], 2013. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/legis_jur/sumario/O%20Pacto%20Global%20\(GLOBAL%20COMPACT\).pdf](http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/legis_jur/sumario/O%20Pacto%20Global%20(GLOBAL%20COMPACT).pdf)>. Acesso em: 02 fev. 2015.

NAÇÕES UNIDAS. Assembléia Geral. *Declaração universal dos direitos do homem*. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Brasília, DF: UNESCO no Brasil, 1998. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2000.

NEVES, Clarissa Eckert Baeta. Niklas Luhmann e sua obra. In: NEVES, Clarissa Eckert Baeta; SAMIOS, Eva machado Barbosa. *Niklas Luhmann: a nova teoria dos sistemas*. Porto Alegre: Goethe-Institut, 1997.

NICOLADELI, Sandro Lunard. As normas internacionais do trabalho e o fortalecimento dos sistemas de relações laborais. *Trabalho Encarte*, Curitiba, n. 148, p. 5086-5090, jun. 2009.

NICOLADELI, Sandro Lunard; FRIEDRICH, Tatyana Scheila. *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: a liberdade sindical- recopilações e princípios do comitê de liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. São Paulo: LTr, 2013.

NIKLAS, Luhmann. *Legitimação pelo procedimento*. Trad. Maria da Conceição corte-real. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1980.

OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. *Dicionário: trabalho, profissão e condição decente*. Belo Horizonte: UFMG; Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <<http://www.gestrado.org/pdf/134.pdf>>. Acesso em: 2 fev. 2015.

OLSSON, Giovanni. *Relações internacionais e seus atores na era da globalização*. Curitiba, Juruá, 2003.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem*. (Aprovada na Nona Conferência Internacional Americana, Bogotá, 1948). Disponível em: <http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao_Americana.htm>. Acesso em: 02 jan. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A liberdade sindical*. Trad. Edilson Alkmim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho; São Paulo, Ltr, 1994. p. 1.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Filadélfia, 1944. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre os princípios e os direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento*. Brasília: OIT- Brasil, 1998. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao>>

_oit_547.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa*. Genebra, 2008. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_globalizacao_129.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho*. Genebra, jun. 1998. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Escritório Brasil. *Convenção nº 87 da OIT*. Brasília, DF, Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 22 jan. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Escritório Brasil. *OIT diz que o desemprego está aumentando devido à crise econômica*. Brasília, DF, 28 maio 2009. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 22 jan. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Escritório do Brasil. *História*. Brasília, DF, 2014. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 26 ago. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Escritório do Brasil. *Enfrentamos uma crise social, uma crise de justiça social*. Brasília, DF, 17 fev. 2014. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/enfrentamos-uma-crise-social-uma-crise-de-justica-social>>. Acesso em: 15 set. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Guia de estudos: XII Simulação de Organizações Internacionais. SOI 2012*. Natal, out. 2012. Disponível em: <<http://www.soi.org.br/upload/0a9b1c59c92df740003e0897cff90a4709f2e3f2b30fe6330003c1d99600793c.pdf>>. Acesso em: 11 fev. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *La libertad sindical, recopilacion de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administracion de la OIT*. 5. ed. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006. p. 13. Disponível em: <http://ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_090634/lang--es/index.htm>. Acesso em: 29 nov. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais: a liberdade sindical- recopilações e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Trad. Sandro Lunard Nicoladeli; Tatyana Scheila Friedrich. São Paulo: LTr, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). OIT - Lisboa. *Convenções OIT por número Convenções ratificadas por Portugal*. Lisboa, 2012. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm>. Acesso em: 05 jan. 2015.

ORGANIZACAO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI: ¿Qué desafíos encararán los sindicatos en 2015?* [Entrevista, 26 jan. 2015.]. Ginebra, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_340073/lang--es/index.htm>. Acesso em: 08 fev. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Trabalho decente por meio do trabalho em parceria*. A reforma da ONU e as organizações de trabalhadores Genebra 2009. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/reforma_da_onu_546.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2015

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO (OMC). *Declaración Ministerial de Singapur*. Adoptada el 13 de diciembre de 1996. Singapur, 1996. Disponível em: <http://www.sice.oas.org/trade/gatt/Singap_s.asp>. Acesso em: 02 fev. 2015.

OST, François. *Contar a lei: as fontes do imaginário jurídico*. Trad. Paulo Neves. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2004.

PACTO da sociedade das Nações. [S.l.]. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/his1919.htm>>. Acesso em: 17 jan. 2015.

PACTO internacional sobre direitos civis e políticos. [S.l.], 1966. Disponível em: <<http://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. *Direito do trabalho: doutrina, legislação, jurisprudência, prática*. São Paulo: LTr, 1997.

PEREIRA, Osny Duarte. *Multinacionais no Brasil; aspectos sociais e políticos*. 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1975.

PERES, Antonio Galvão. A mundialização do direito. In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTR, 2010.

PERES, Antônio Galvão. Direitos humanos proteção por organismos internacionais: controle e coercibilidade. Necessidade de um novo paradigma In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTR, 2010.

PERES, Antonio Galvão. O dragão chinês: dumping social e relações de trabalho na China. In: ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTR, 2010.

PIOVESAN, Flavia. A universalidade e a indivisibilidade dos direitos humanos: desafios e perspectivas. In: BALDI, César Augusto. *Direitos humanos na sociedade cosmopolita*. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

PIOVESAN, Flavia. Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz. *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e direito internacional*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e do direito constitucional internacional*. São Paulo: Max Limonad, 1997.

PIOVESAN, Flávia. Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos. *Revista Internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, v. 1, 2004.

PIOVESAN, Flávia. Globalização econômica, integração regional e direitos humanos. In: PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos, globalização econômica e integração regional: desafios do direito constitucional internacional*. São Paulo : Max Limonad, 2002.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *Curso de derecho laboral*. Montevideo: Acali, 1980. t. 1, v. 2.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *Los convenios internacionales del trabajo*. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidade de la Republica, 1965.

POGORELSKY, Fernanda Giardini. *Os valores laborais como valores universáveis: a urgência de um novo modelo de desenvolvimento econômico*. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2009.

PONTE, Antonio. Greve geral contra medidas de austeridade paralisa a Bélgica. *Carta Maior*, Porto Alegre 7 dez. 2014. Disponível em: <<http://cartamaior.com.br/?/Editoria/Internacional/Greve-Geral-contra-medidas-de-austeridade-paralisa-a-Belgica/6/32458>>. Acesso em: 25 jan. 2015.

POTOBSKY, Geraldo W. von; BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector G. *La organización internacional del trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 1990.

PROGRAMA DE NAÇÕES UNIDAS PARA DESENVOLVIMENTO (PNUD Brasil). *Brasil sobe uma posição no ranking do IDH e fica em 79º entre 187 países*. Brasília, DF, 24 jul. 2014. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/noticia.aspx?id=3909>>. Acesso em: 17 dez. 2015.

QUEIROZ, Maria do Socorro Azevedo de. A cláusula social na OMC: por uma inter-relação efetiva entre OMC e OIT e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista Scientia Iuris*, Londrina, v. 11, p. 165-183, 2007.

RAMOS, Rui Manoel Moura. O contrato individual de trabalho em direito internacional privado. In: RAMOS, Rui Manoel Moura. *Estudos de direito internacional privado e direito civil internacional*. Coimbra: Coimbra, 2002.

REDES sociais. [S.l.], 2015. Disponível em: <<http://direito.folha.uol.com.br/redes-sociais.html>>. Acesso em: 03 fev. 2015.

RICUPERO, Bernardo. Em busca de um sindicalismo sem fronteiras. A participação sindical no SGT-11 do Mercosul: o caso da CUT. *Cadernos Cedec*, São Paulo, n. 51, 1995. Disponível em: <http://www.cedec.org.br/files_pdf/CAD51.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2015.

RIOS, Alfredo Villavicencio. *A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT*. São Paulo: LTr, 2011.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Relações de trabalho na integração regional. In: SANTOS, Waldemar Alves do. *Direito do trabalho na integração regional*. São Paulo: Observador Legal, 2002.

ROCHA, Leonel Severo (Org.). *Paradoxos da auto-observação: percursos da teoria jurídica contemporânea*. Curitiba: JM, 1997.

ROCHA, Leonel Severo. A construção do tempo pelo direito. In: ROCHA, Leonel, Severo; STRECK, Lenio Luiz (Org.). *Anuário do programa de pós graduação em direito*. São Leopoldo: UNISINOS.2003.

ROCHA, Leonel Severo. *A problemática jurídica: uma introdução transdisciplinar*. Porto Alegre: Fabris, 1985.

ROCHA, Leonel Severo. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. *Ars Ividicandi*. Boletim da Faculdade de Direito (Separata), Coimbra, v. 1, 2008.

ROCHA, Leonel Severo. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. In: ROCHA, Leonel Severo; SCHWARTZ, Germano. *Introdução à teoria do sistema autopoietico do direito*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

ROCHA, Leonel Severo. O direito e o tempo social. In: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (Coord.). *A construção sociojurídica do tempo*. Curitiba: Juruá. 2012.

ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre a observação Luhmanniana. In: ROCHA, Leonel Severo; KING, Michael; SCHWARTZ, Germano. *A verdade sobre a autopoiese no direito*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

ROCHA, Leonel Severo. Observações sobre autopoiese, normativismo e pluralismo jurídico. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica*. n. 4. São Leopoldo: Unisinos, 2008. p. 167-182.

ROCHA, Leonel Severo. Tempo e normatização. In: ROCHA, Leonel Severo; STRECK, Lenio Luiz. *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado*. São Leopoldo: Unisinos, 2013.

ROCHA, Leonel Severo. Uma nova forma para a observação do direito globalizado: policontextualidade jurídica e estado ambiental. In: STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de (Org.). *Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito*. São Leopoldo: UNISINOS.2008.

ROCHA, Leonel Severo; ATZ, Ana Paula. Do pluralismo jurídico ao diálogo inter-sistêmico das fontes na sociedade mundial. In: PEREIRA, Agostinho Oli Koppe; HORN, Luiz Fernando del Rio. *Relações de consumo: globalização*. Caxias do Sul: Educs, 2010.

ROCHA, Leonel Severo; DUARTE, Francisco Carlos. O direito e o tempo social. In: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (Coord.). *A construção sociojurídica do tempo*. Curitiba: Juruá. 2012.

ROCHA, Leonel Severo; KING, Michael; SCHWARTZ, Germano. *A verdade sobre a autopoiese no direito*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

ROCHA, Leonel Severo; LUZ, Cícero Krupp da. A Lex mercatoria e governança: a policontextualidade entre direito e Estado. *Revista Direitos Culturais*, Santo Ângelo, v. 1, n. 2, p. 73-85, jun. 2007.

ROCHA, Leonel Severo. *Paradoxos da auto-observação: percursos da teoria jurídica contemporânea*. Ijuí: Unijuí, 2013.

RODRIGUES, Américo. *Los Convenios internacionales del trabajo*. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidade de la Republica, 1965.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Direito do trabalho e globalização econômica. In: RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito do trabalho e direito processual do trabalho: novos rumos*. Curitiba: Juruá, 2002.

SAAD-DINIZ, Eduardo. *Economia e direito na teoria dos sistemas de Niklas Luhmann*. São Paulo: USP, 2010. Disponível em: <http://myrtus.uspnet.usp.br/pesqfdrp/portal/arquivos/docs/I_simposio_pesquisa/docente/artigo_eduardo_saad_diniz.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2015.

SANTOS, Arivaldo. *A confederação sindical internacional: resposta à crise sindical?*. [S.l.], 2007. Disponível em: <http://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt4/sessao4/Arioaldo_Santos.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2015.

SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. 10. ed. Rio de Janeiro: Record, 2003.

SANTOS, Patrícia Gonçalves dos. *A responsabilidade internacional do Estado pela violação dos direitos humanos relacionados ao trabalho*. [S.l.], 2012. Disponível em: <<http://www.nucleo trabalhistacalvet.com.br/artigos/A%20Responsabilidade%20Internacional%20do%20Estado%20pela%20Viola%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Direitos%20Humanos%20Relacionaos%20aos%20Trabalho%20-%20Patr%C3%ADcia%20Gon%C3%A7alves%20dos%20Santos.pdf>>. Acesso em: 14 mar. 2014.

SANTOS, Wilson Vieira dos. *Os sindicatos e a OIT: manual de educação do trabalhador*. Trad. Edilson Alkimim Cunha I. São Paulo: LTr, 1994.

SCHWARTZ, Germano. Globalização. In: BARRETO, Vicente de Paula (Coord.). *O dicionário de filosofia política*. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2010.

SHCUTTE, Giorgio Romano; CASTRO, Maria Silvia Portela de; JACOBSEN, Kjeld Aagaard. *O sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta*. São Paulo: LTR, 2000.

SILVA FILHO, José Carlos Moreira da. *Filosofia jurídica da alteridade*. Curitiba, Juruá, 1999.

SILVA, Claudio Santos da. *A liberdade sindical no direito Internacional do trabalho: reflexões orientadas pela convenção n.87 da OIT*. São Paulo: LTr, 2011.

SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS (SNA). *FESPLA e sindicatos internacionais apoiam greve de aeronautas brasileiros*. Rio de Janeiro, 21 jan. 2015. Disponível em: <<http://www.aeronautas.org.br/fespla-e-sindicatos-internacionais-apoiam-greve-de-aeronautas-brasileiros/>>. Acesso em: 07 fev. 2015.

SINGER, Paul. *Uma utopia militante: repensando o socialismo*. Petrópolis: Vozes, 1998. p. 169.

SOARES FILHO, Jose. *As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Europeia*. [S.l.], 22 jun. 2007. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/22330-22332-1-PB.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2014.

SOARES FILHO, Jose. As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Europeia. *Revista CEJ*, Brasília, DF, ano 11, n. 39, p. 44-52, out./dez. 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTr, 2000, p. 139.

SOUZA, Patricia Borba. A Representação coletiva nas empresas transnacionais. Eficácia dos acordos. In: CONGRESSO DE PÓS GRADUAÇÃO, 9., 2011, Piracicaba. *Ambiente e sustentabilidade*. Piracicaba, 2011. Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/mostra-academica/anais/9mostra/5/356.pdf>>. Acesso em: 02 jan. 2015.

STÜMER, Gilberto. *A liberdade sindical: na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito*. Trad. Maria Eramntina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v 2.

TEIXEIRA JÚNIOR, José Guido. Tempo de trabalhar, tempo de flexibilizar, tempo de terceirizar e o panorama do trabalho no setor sucroalcooleiro. In: DUARTE, Francisco Carlos; ROCHA, Leonel Severo (Coord.). *A construção sociojurídica do tempo*. Curitiba: Juruá. 2012.

TEUBNER, Gunther. A cúpula invisível: a crise da causalidade e imputação objetiva. In: TEUBNER, Gunther. *Direito, sistema e policontexturalidade*, Piracicaba: Unimep, 2005.

TEUBNER, Gunther. As duas faces de Janus: pluralismo jurídico na sociedade pós moderna. In: TEUBNER, Gunther. *Direito, sistema e policontexturalidade*, Piracicaba: Unimep, 2005.

TEUBNER, Gunther. *Direito, sistema e policontexturalidade*. Piracicaba: Unimep, 2005.

TEUBNER, Gunther. Globalización y constitucionalismo social: alternativas a la teoría

constitucional centrada en el Estado. In: LUHMANN, Niklas; TEUBNER, Gunther; JAKOBS, Gunther et al. *Teoria de sistemas y derecho penal: fundamentos y posibilidad de aplicación*. Lima: ARA Editores, 2006.

TEUBNER, Gunther. Irritações Jurídicas: para a co-evolução de normas jurídicas e regime de produção. In: TEUBNER, Gunther. *Direito, sociedade e policontextualidade*. Trad. Bruna Vieira de Vincenzi e outros. Piracicaba: Unimep, 2005. p. 176.

TEUBNER, Gunther. *O direito como sistema autopoietico*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1993.

TEUBNER, Gunther. Regimes privados: direito não-espontâneo e constituições dualistas na sociedade mundial: pluralismo jurídico na sociedade pós-moderna. In: TEUBNER, Gunther. *Direito, sistema e policontextualidade*. Piracicaba: Unimep, 2005.

TRABALHADORES do setor aéreo fazem protesto e atrasam voos. G1, São Paulo, 22 jan. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/01/aeroviaros-fazem-protesto-e-atrasam-voos-nesta-quinta-feira.html>>. Acesso em: 07 jan. 2015

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. A interação entre o direito internacional e o direito interno na proteção dos direitos humanos. *Arquivos do Ministério da Justiça*, Brasília, DF, n. 182, p. 32, jul./dez. 1993.

TRUYOL Y SERRA, Antonio. *Los derechos humanos*. Madrid: Tecnos, 1977.

TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia F. T. Trabalho e desenvolvimento – cadeias produtivas transnacionais- relação de trabalho e o papel do sindicato. *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 75, n. 4, p. 424-429, abr. 2011.

UNIÃO EUROPEIA. *Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores*. [S.l.]. Disponível em: <http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/c10107_pt.htm>. Acesso em: 18 ago. 2014.

UNIÃO INTERNACIONAL DE TRABALHADORES DA ALIMENTAÇÃO, AGRÍCOLAS, HOTÉIS, RESTAURANTES, TABACO E AFINS (UITA); DANONE. *Acordos internacionais para os trabalhadores da Danone*. Petit-Lancy, 22 jan. 2011. Disponível em: <http://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=pt-BR&prev=search&rurl=translate.google.com.br&sl=en&u=http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi%3Fdb%3Ddefault%26ww%3D1%26uid%3Ddefault%26ID%3D164%26view_records%3D1%26en%3D1&usg=ALkJrhjhFh8WFHsduG_Y9Tx1EXcjVawVDg>. Acesso em: 08 fev. 2015.

UNIÃO INTERNACIONAL DE TRABALHADORES DA ALIMENTAÇÃO, AGRÍCOLAS, HOTÉIS, RESTAURANTES, TABACO E AFINS (UITA); Accor. *UITA/Accor acordo direitos sindicais internacional*. Petit-Lancy. Disponível em: <http://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=pt-BR&prev=search&rurl=translate.google.com.br&sl=en&u=http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi%3Fdb%3Ddefault%26ww%3D1%26uid%3Ddefault%26ID%3D163%26view_records%3D1%26en%3D1&usg=ALkJrhgypZYyJH2vq8e3b1wnzlawJl8Ytw>. Acesso em: 08 fev. 2015.

VALTICOS, Nicolas. *Derecho internacional del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1977.

VENTURA, Deisy. *Las Asimetrías entre el Mercosur y la Unión Europea: los desafios de*

uma asociación inter-regional. Uruguay: Konrad, 2005.

VIEIRA, Oscar Vilhena. Globalização e Constituição republicana. In: PIOVESAN, Flavia (Coord.). *Direitos humanos, globalização econômica e integração regional: desafios do direito constitucional internacional*. São Paulo: Max Limonad, 2002.

VIEIRA, Oscar Vilhena. Reflexões acerca da sociedade civil e dos direitos humanos. *SUR: Revista internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, ano 1, n. 1, p. 50-51, 2004.

WALLERSTEIN, Immanuel. *Capitalismo histórico: civilização capitalista*. Trad. Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.

WARAT, Luis Alberto. *Direito, sujeito e subjetividade: para uma cartografia das ilusões*. [7 jan. 2011]. Entrevistadores: Eduardo Gonçalves Rocha e Marta Regina Gama Gonçalves. Salvador: Casa Warat, 2011. Disponível em: <<http://luisalbertowarat.blogspot.com.br/2010/01/entrevista-luis-alberto.html>>. Acesso em: 14 fev. 2015.

WARAT, Luis Alberto. *O direito e sua linguagem*. Porto Alegre: Fabris, 1995.

WARAT, Luiz Alberto. *Semiótica Ecológica y Derecho*. Buenos Aires. ALMED, 1997, p. 5

WORLD TRADE ORGANIZATION (WTO). The general agreement on tariffs and trade (GATT 1947). *Legal texts: GATT 1947*, Geneva, 2015. Disponível em: <http://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/gatt47_02_e.htm>. Acesso em: 03 fev. 2015.

ZAGREBELSKY, Gustavo. *El derecho ductil: ley, derechos, justicia*. 7. ed. Madrid: Trotta, 2007.

ANEXO A - FIGURA ILUSTRATIVA DE SINDICATOS INTERNACIONAIS

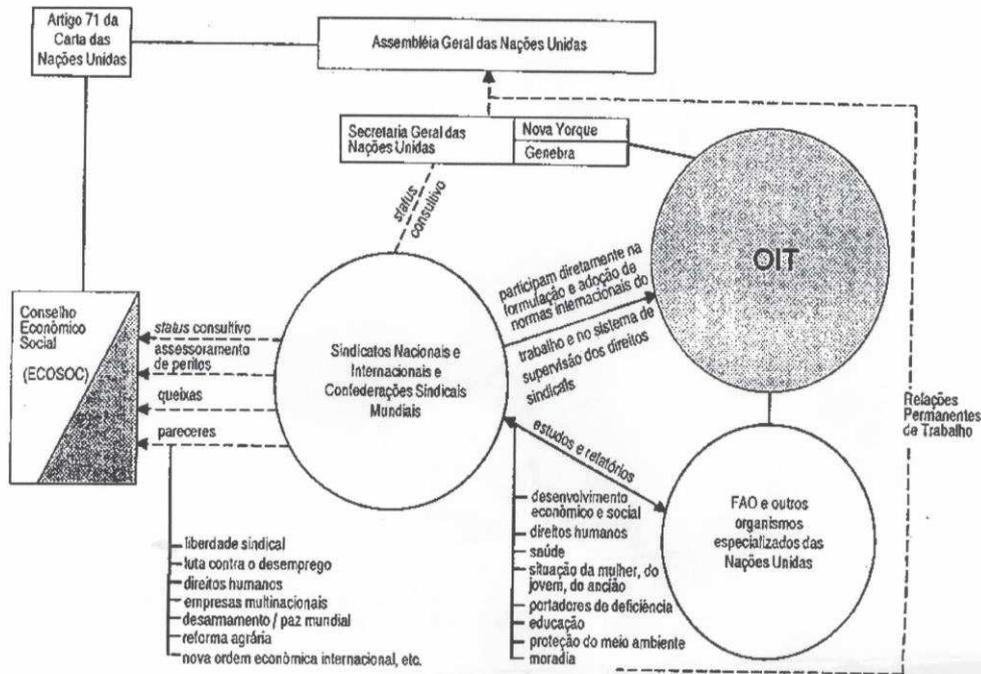


FIGURA 2 - O papel dos Sindicatos no Sistema das Nações Unidas

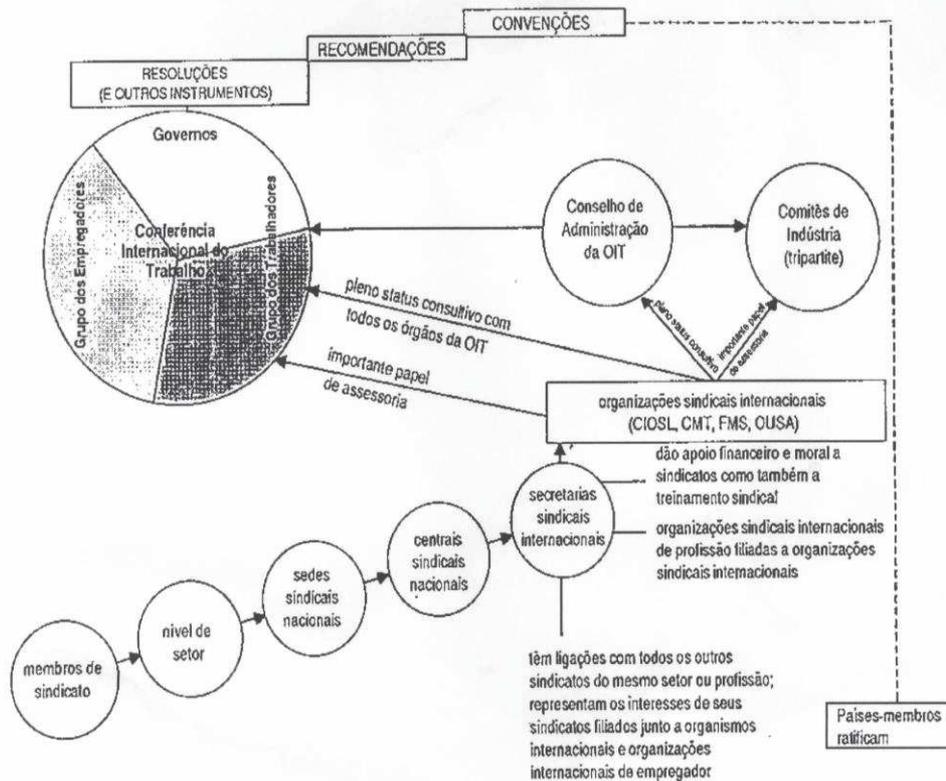


FIGURA 3 - Relação entre a estrutura dos Sindicatos e a Organização Internacional do Trabalho