

GLOBALIZAÇÃO, CRISE ECONÔMICA E NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO NO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Luiz Eduardo Gunther*
Marco Antônio César Villatore**

1 – INTRODUÇÃO

Gostaríamos de agradecer o convite honroso do Ministro Augusto César Leite de Carvalho, Coordenador do Comitê Gestor do Programa Nacional de Resgate da Memória da Justiça do Trabalho – CGMNac-JT, Comissão responsável pela *Revista do TST*, para participar da presente edição desta prestigiosa revista jurídica.

Não poderíamos analisar a crise econômica brasileira atual sem comparar a situação mundial que se vive, principalmente na necessidade de negociação coletiva do trabalho. A economia mundial se submete ao modelo capitalista de mercado. Após a vivência de longos períodos em que a humanidade optou pela desclassificação aberta das culturas e a imposição de um imperialismo de mercado, a crise econômica vem a todo o vapor, em consequência de um modelo desgastado. Em momento algum outro regime econômico demonstrou ter sobrevivido à história como o capitalismo, e é certo que a globalização acelerou a sua propagação pelas culturas ocidentais e orientais.

O mercado de trabalho, por sua vez, adequou-se a este modelo econômico. A hegemonia que alguns países exercem sobre outros fez com que até as suas regras assumissem similitude normativa. Os sistemas jurídicos, em consequência, apenas se adaptaram à ditadura econômica, e agora estão

* *Desembargador do trabalho no TRT da 9ª Região (PR); professor do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA; doutor em Direito do Estado pela UFPR; membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, da Academia Paranaense de Direito do Trabalho, do Instituto Histórico e Geográfico do Paraná, do Centro de Letras do Paraná e da Associação Latino-Americana de Juizes do Trabalho; coordenador do Grupo de Pesquisa que edita a Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região.*

** *Advogado; professor titular do Curso de Doutorado em Direito e coordenador de Especialização em Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho, ambos da PUCPR, do UNINTER e Adjunto II da UFSC; membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, da Academia Paranaense de Direito do Trabalho e do Centro de Letras do Paraná; líder de Grupo de Pesquisa – NEATES.*

responsáveis por solucionar a crise que adveio desta geração espontânea, por mais paradoxal que seja.

A atuação do Estado e a formação de um novo paradigma de controle institucional pode ser uma saída plausível para os problemas da globalização. A crise, por sua vez, acompanha a acelerada transmutação da informação no mundo interligado, vindo a se lançar como um monstro em todas as esferas sociais, seja nacional ou mundial.

Analisaremos a necessidade de criação de um organismo internacional ligado ao Direito do Trabalho, desde os seus idealizadores, Robert Owen e Daniel Legrand, com a sua evolução histórica até chegarmos à Organização Internacional do Trabalho, nascida em momento de suma importância para todos, na XIII parte do Trabalho da Paz, com o fim da Primeira Grande Guerra Mundial, no ano de 1919.

Explicaremos, também, o Mercado Comum do Sul, desde seu nascimento até a elaboração da primeira e da atualizadíssima Declaração Sociolaboral do mesmo bloco econômico, abordando inclusive a questão do *dumping* social.

Por último serão apresentados fatores que podem aumentar ou diminuir a possibilidade da negociação coletiva internacional, chegando à questão de proteção ao direito de personalidade.

2 – A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A GLOBALIZAÇÃO

Em tempos de crise econômica, voltam-se os olhos dos estudiosos a uma comparação dos Estados do passado com os do presente. Socialismo, marxismo, liberalismo e capitalismo são palavras ainda recorrentes quando se estudam as relações de trabalho.

Qual é o papel do Estado-Legislator, do Estado-Juiz, do Estado-Administrador? Deve haver interferência na atividade que cerca os trabalhadores e os empregadores, ou a mão invisível do mercado a tudo pode regular?

No centro desse debate é possível colocar o fenômeno da negociação coletiva trabalhista como realizador de dois movimentos importantes. O primeiro deles, sem dúvida, como realizador de pacificação social, contribuindo para o fim do conflito. O segundo, não menos importante, é sua capacidade criadora de normas jurídicas para regular as relações entre os trabalhadores e as empresas, adaptando a realidade mutante com regramentos estabilizadores da atividade produtiva.

Quando analisamos a política de valorizar a negociação coletiva, necessário mencionar seu sensível “significado de uma resposta, não autoritária nem

burocrática, mas descentralizada e fundada sobre o diálogo social (...) à crise do direito coletivo do trabalho”¹.

Os processos de negociação coletiva, nos sistemas jurídicos, vinculam-se a um duplo método básico, segundo M. Carlos Palomeque López²: negociação estática (*static bargaining*) e negociação dinâmica (*dynamic bargaining*). No primeiro método, próprio dos países continentais europeus, as partes entram em relação negocial de forma circunstancial e periódica, dando vida a uma série de *standards* coletivos perfeitamente determinados e imediatamente configuráveis. No método dinâmico, próprio do sistema britânico de relações trabalhistas, as partes dão vida a uma série de instituições de caráter permanente, que cumprem a função de adaptar os pactos às novas exigências e circunstâncias.

Sempre se discute qual é a efetiva natureza jurídica da autonomia privada coletiva. Considerável doutrina pondera ser a autonomia privada não um poder derivado do Estado por delegação, mas um poder originário, anterior até mesmo ao ente estatal, sendo por este reconhecido, até mesmo em seus efeitos jurídicos³.

Reconhece, portanto, o Estado, a certos grupos sociais organizados, a faculdade de emitirem, por um processo coletivo de expressão do confronto entre os interesses coletivos correspondentes (o negócio coletivo), “normas que simultaneamente constituem fórmulas de equilíbrio entre interesses e padrões de conduta para os membros dos mesmos grupos nas suas relações individuais, isto é, limitações à autonomia privada”⁴.

Embora considere a autonomia privada coletiva como um poder delegado, Octavio Bueno Magano sublinha que “nem por isso deixa de ser poder genuíno porque gera, *motu proprio*, normas jurídicas, não se resolvendo em mera faculdade de agir”⁵.

A autonomia privada coletiva se relaciona de forma visceral com a efetivação da democracia, “mediante reflexão coletiva, liberdade e atuação pelos interlocutores representativos, para mobilização e concretização de melhores condições de trabalho”⁶.

1 GOMES, Orlando. *Ensaios de direito civil e de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Aide, 1986. p. 188.

2 PALOMEQUE LÓPEZ, M. Carlos. *Derecho sindical español*. 2. ed. Madrid: Tecnos, 1988. p. 280.

3 SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. São Paulo: LTr, 2007. p. 140.

4 FERNANDES, António de Lemos Monteiro. *Direito do trabalho: relações colectivas de trabalho*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1994. v. 1. p. 32.

5 MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993. v. 3. p. 14.

6 GONÇAVES, Lilian. *Ultratividade das cláusulas normativas*. São Paulo: LTr, 2008. p. 60.

DOCTRINA

Para que melhorem as condições de trabalho, a negociação coletiva apresenta a grande justificativa de poder ser rápida e eficiente, solucionando-se eventual conflito pelos próprios interlocutores sociais, os sindicatos à frente, como verdadeiros entes coletivos, para justificarem o equilíbrio relativamente ao poder empresarial.

Com base na experiência capitalista dos países democráticos, Mauricio Godinho Delgado aponta como funções do Direito do Trabalho (considerado *amplo sensu*, englobador do direito sindical e coletivo do trabalho): melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na vida econômico-social, no caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social, ao lado de seu papel civilizatório e democrático⁷.

Ao tratar da negociação coletiva, a Organização Internacional do Trabalho, por seus órgãos apropriados, esclarece que na Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e as Políticas Sociais, estabeleceu-se que, “nos incentivos especiais para atrair investimento estrangeiro, não se deveria incluir qualquer limitação à liberdade sindical dos trabalhadores nem ao direito de sindicalização, nem de negociação coletiva”⁸.

Em termos cronológicos, após o fim da II Guerra Mundial, por volta de 1950, o capitalismo avançou aceleradamente, tomando nova configuração, que se pode esboçar, segundo Orlando Gomes, com três principais traços característicos: “1) expansão interna (multinacionais); 2) aceleração do ritmo das inovações tecnológicas e descobertas científicas; 3) intervenção do Estado (influência sobre o desenvolvimento)”⁹.

Quanto à reelaboração doutrinal do contrato de trabalho, passamos a dar atenção, em caráter prioritário, “aos bens pessoais do trabalhador, como a saúde, a intimidade, a liberdade individual e a dignidade pessoal”¹⁰. Em outras palavras, deixa o empregado de ser apenas um objeto, uma máquina, um custo da empresa, para ser alguém vivo, que tem personalidade, passando-se a reconhecer os chamados direitos de personalidade.

No que diz respeito à autonomia coletiva, verificamos uma fase de restauração e ampliação da autonomia privada coletiva na condução da autotutela do interesse coletivo dos trabalhadores, especialmente pelo “primado da

7 DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2005. p. 121.

8 *Liberdade sindical: recopilación de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 1997. Verbete 801. p. 175.

9 GOMES, Orlando. *Escritos menores*. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 185.

10 *Liberdade sindical. Op. cit.*, p. 186.

negociação coletiva e em tantas outras manifestações de apropriação do poder normativo por parte desse amplo e ativo setor da sociedade, que é constituído pelos assalariados”¹¹.

Podemos, igualmente, afirmar que a nova empresa tem estrutura e função diferentes, que não correspondem ao modelo individualista, ao menos na que atinge grandes proporções e significativa importância social. Assim, a consagração efetiva da empresa, em seus traços atuais, exige que três elementos se reúnam: “1) estatuto do pessoal que assegura a integração e continuidade dos trabalhadores na empresa; 2) participação do pessoal em sua gestão (cogestão ou codecisão); 3) participação dos empregados nos seus lucros”¹².

O fenômeno que se costuma chamar de globalização (pelo enfoque norte-americano) ou mundialização (pela ótica francesa) dinamizou o fluxo de capitais, estabelecendo “uma nova ordem de caráter planetário”¹³.

Realizamos, hoje, a mobilidade do grande capital “à imagem e semelhança dos paradigmas informáticos, (...) o dinheiro das empresas transnacionais demarca em escala planetária a propriedade e o lucro”¹⁴.

Considerávamos, até há pouco, como sendo multinacional a “empresa ou grupo cujas instalações e atividades econômicas (produção ou distribuição de bens ou serviços) transcendiam os limites de um só país e se difundiam por diferentes regiões do globo”¹⁵.

O fenômeno de mundialização econômica tem uma faceta especial, pois “torna mais importante a participação do capital supranacional na constituição das grandes corporações, transnacionais ou não no que respeita a seu raio de atuação”¹⁶.

Dados fornecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) informam a existência de 160 milhões de desempregados no mundo, em 2000, sendo 50 milhões nos países desenvolvidos. Por outro lado, 500 milhões de trabalhadores dispunham de um rendimento inferior a um dólar por dia¹⁷.

11 *Liberdade sindical. Op. cit.*, p. 188.

12 *Liberdade sindical. Op. cit.*, p. 189.

13 MELHADO, Reginaldo. *Metamorfoses do capital e do trabalho: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral*. São Paulo: LTr, 2006. p. 61.

14 MELHADO, Reginaldo. *Op. cit.*, p. 62.

15 MELHADO, Reginaldo. *Op. cit.*, p. 62.

16 MELHADO, Reginaldo. *Op. cit.*, p. 63.

17 SOUSA SANTOS, Boaventura. Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário. In: SOUSA SANTOS, Boaventura (Org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 21.

As ambições de emancipação e de solidariedade operária internacional, é possível afirmarmos, “permanecem bem vivas nos dias de hoje, sobretudo por ter sido o capital e não o trabalho a lograr internacionalizar-se com êxito”¹⁸.

Existem, na verdade, algumas dificuldades para estabelecer uma sistemática de cooperação laboral transnacional. O primeiro obstáculo tem a ver, certamente, “com as transformações estruturais que atravessaram o próprio trabalho nas últimas décadas, decorrentes das revoluções informática e comunicacional”¹⁹. Apesar da constatação de o trabalho haver se convertido em recurso global, “não se pode falar num mercado de trabalho global, pois os mercados de trabalho são hoje mais segmentados que outrora”²⁰. Como segundo bloco de obstáculos, encontramos diversos fatores, “que vão desde a tensão entre escalas de atuação laboral nacional e transnacional, ao tipo de objetivos visados por uma ação transnacional, à fraca reflexão teórica sobre o tema”²¹.

Detectando-se o problema que envolve a nova negociação coletiva em uma economia mundializada, na qual as empresas assumem papel diferente do que ocuparam antes da década de 50 do século passado, quais aspectos devem ter maior relevância no debate a se travar sobre as garantias mínimas devidas em benefício dos trabalhadores?

A resposta a essa pergunta, como é evidente, não pode ser precisa, mas tem passagem obrigatória pelas garantias dos direitos fundamentais e de personalidade assegurados à pessoa humana, em especial a que vive da venda da sua força de trabalho, o assalariado.

Por tudo isso, necessária e lúcida a reflexão de Daniel Sarmiento quando afirma existirem fatores universais exigindo o manto protetor outorgado pelos direitos humanos “à esfera das relações entre particulares, diante da desigualdade gritante, da opressão e da injustiça que permeiam estas relações”²².

Nesse debate, porém, como acentua o autor mencionado, aparece, de forma clara ou velada, a controvérsia ideológica. Existem os defensores de uma visão mais abstrata da liberdade e da igualdade, supervalorizando elementos como “a autonomia do indivíduo e a segurança jurídica do tráfico privado, e a apontar para os perigos de uma panconstitucionalização do Direito, ou para uma

18 SOUSA SANTOS, Boaventura. *Op. cit.*, p. 21.

19 SOUSA SANTOS, Boaventura. *Op. cit.*, p. 23.

20 SOUSA SANTOS, Boaventura. *Op. cit.*, p. 23.

21 SOUSA SANTOS, Boaventura. *Op. cit.*, p. 23.

22 SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. p. 233.

inflação dos direitos fundamentais”²³. Em outro lado, haverá mais intensidade na preocupação com a igualdade real entre as partes, ou, pelo menos, com a liberdade que estas efetivamente desfrutam, “no contexto de uma sociedade marcada por relações assimétricas de poder, e, por isso, maior será a tolerância aos limites impostos à autonomia da vontade”²⁴. No primeiro caso, estaremos à direita do espectro político, e, na segunda hipótese, virarmos à esquerda, sentindo ecoar, ainda, as advertências de Karl Marx, para quem “confinar as liberdades constitucionais às relações públicas equivale a permitir que se instale a *lei da selva* no espaço privado”²⁵.

Arion Sayão Romita indica os seguintes direitos fundamentais de solidariedade: a) direito à sindicalização (liberdade sindical); b) negociação coletiva; c) greve; d) representação dos trabalhadores e dos sindicatos na empresa; e) proteção contra a dispensa injustificada; f) direito ao repouso; g) saúde e segurança do trabalho; e h) meio ambiente do trabalho²⁶.

Qual é o sentido ou o significado do vocábulo “solidariedade”? Na chamada geração de direitos, a liberdade e a igualdade se dirigem aos trabalhadores individualmente considerados, enquanto a solidariedade reside na coesão da comunidade, ainda que visem à preservação do emprego, “porque neste entra em jogo o interesse social voltado para o sustento do empregado e de sua família, sem onerar os aparelhos assistenciais e de seguridade social”²⁷.

Eduardo Antônio Temponi Lebre conclui em seu estudo que “já que chegamos ao limite de tolerância da explosão da miséria e da violência urbana e rural aos trabalhadores, especialmente, pelo esgotamento da perspectiva de trabalho entre os jovens, é necessário que o Estado exerça o papel de interventor neste processo descontrolado do capitalismo, para que um Direito justo se sobreponha e transforme a realidade, não é possível conceber que as leis somente devam ratificar o que é para os economistas uma regra natural do mercado. É inconcebível que esta globalização econômica seja conduzida como uma verdade absoluta, sem questionamentos, ou, ainda, sem possibilidade de controle pelo povo”²⁸.

23 SARMENTO, Daniel. *Op. cit.*, p. 233.

24 SARMENTO, Daniel. *Op. cit.*, p. 233.

25 SARMENTO, Daniel. *Op. cit.*, p. 233.

26 ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 350.

27 ROMITA, Arion Sayão. *Op. cit.*, p. 349.

28 LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. A importância do emprego na era da globalização de mercado: considerações sobre a ideologia neoliberal e a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho. In: *70 anos de Consolidação das Leis do Trabalho: uma reflexão social, econômica e jurídica*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 53-54.

Carlos Eduardo Koller e Marco Antônio César Villatore concluem, também, que “a globalização se encontra em crise. A propagação de ideais que deturpam a Economia, o Direito, a sociedade, a moral e o meio ambiente é catabolizada pela tecnologia que, na sociedade de informação, socorre-se da internet. Há muito a ser feito, entretanto, o começo, sem dúvida alguma, é na própria mentalidade humana. O ser humano merece a tutela sustentável da sua própria vida, especialmente no ambiente de trabalho”²⁹.

Com vistas ao estudo dessa importante matéria da negociação coletiva, que é uma das formas essenciais de aproximar democraticamente o capital e o trabalho, examinaremos a dinâmica da Organização Internacional do Trabalho; o confronto do exercício sindical com a atividade empresarial mundializada; a Declaração de Princípios da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social; a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL; o *dumping* social diagnosticado, mas não solucionado; a Negociação Coletiva no MERCOSUL; os fatores que aumentam ou diminuem a possibilidade de Negociação Coletiva Internacional.

3 – A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Conforme relata José Carlos Arouca, “a Declaração de Filadélfia, de 1944, impôs à Organização Internacional do Trabalho a obrigação de fomentar a negociação coletiva em todas as nações do mundo, mediante programas que a reconhecessem como direito”³⁰.

O Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, órgão que aprecia queixas de sindicatos, segundo Amauri Mascaro Nascimento, “considera o direito de negociar elemento essencial da liberdade sindical, bem como imprescindível o comportamento da boa-fé pelas partes negociantes, como meio de inspiração da mútua confiança, necessário ao êxito da negociação. Ressalta, também, que os próprios interlocutores sociais devem ter a liberdade de definir o nível em que se deve dar a negociação dentre os existentes na organização sindical”³¹.

Em sua 32ª Reunião, em 1949, a OIT aprovou a Convenção nº 98, que, em seu art. 4º, estabelece a dimensão do instrumento universalizado para a solução amistosa dos conflitos de trabalho, mediante adoção de medidas ade-

29 KOLLER, Carlos Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. A Consolidação das Leis do Trabalho e a globalização: institutos em crise e os impactos na sociedade hegemônica e capitalista brasileira. In: *70 anos de Consolidação das Leis do Trabalho: uma reflexão social, econômica e jurídica*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 18.

30 AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. São Paulo: LTr, 2006. p. 271.

31 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 128-129.

DOCTRINA

quadas às condições nacionais, quando necessário, para estimular e fomentar entre os empregadores e as organizações de empregadores, de um lado, e as organizações de trabalhadores, de outro, o pleno desenvolvimento e uso de procedimentos de negociação voluntária com o objetivo de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego.

A Convenção nº 154, aprovada em 1981 pela OIT, fixa, no art. 2º, o entendimento de negociação coletiva como abrangendo todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; e b) ou regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

A Convenção nº 98 foi internalizada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 33.196, tendo vigência no país desde 18 de novembro de 1953. A Convenção nº 154 ingressou em nosso sistema jurídico pelo Decreto nº 1.256, passando a vigorar em nosso país a partir de 10 de julho de 1993.

Foram aprovadas pela OIT, também, as Recomendações ns. 91, de 1951, e 163, de 1981: “A primeira tratando dos procedimentos a serem observados nas negociações, a segunda a respeito do fomento e meios para sua realização”³².

Importante fazermos referência à Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, aprovada na 86ª Reunião da Conferência Geral, realizada em Genebra, em junho de 1998, que conclama os Estados-Membros a respeitar, entre outros valores, a liberdade sindical e a negociação coletiva, tendo o compromisso, decorrente de sua participação na Organização, “de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e em conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais, objeto dessas convenções, a saber: a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva”³³.

Relativamente às Convenções da OIT sobre negociação coletiva, a de nº 98, sobre direito de sindicalização e negociação coletiva, foi ratificada por todos os Estados-partes do MERCOSUL, a de nº 154, sobre o fomento da

32 AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. São Paulo: LTr, 2006. p. 273.

33 TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Negociação coletiva de trabalho. In: SÚSSEKIND, Arnaldo; MARRANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. II. p. 1.183.

DOCTRINA

negociação coletiva, foi pela Argentina, pelo Brasil e pelo Uruguai, e a de nº 87, sobre liberdade sindical, não conta, apenas, com a ratificação do Brasil.

No ano de 1998 foi adotada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, sendo uma reafirmação universal do compromisso dos Estados-membros e da Comunidade internacional em geral de respeitar, promover e aplicar um patamar mínimo de princípios e direitos no trabalho, que são reconhecidamente fundamentais para os trabalhadores.

Esses princípios e direitos fundamentais estão recolhidos em oito Convenções que cobrem quatro áreas básicas: liberdade sindical e direito à negociação coletiva, trabalho infanto-juvenil, eliminação do trabalho forçado e não discriminação no emprego ou ocupação.

Em 1998, portanto, após o fim da Guerra Fria, foi adotada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. O documento é uma reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT, ainda que não tenham sido ratificados pelos Estados-membros³⁴.

As referidas Convenções e as ratificações³⁵ ocorridas em cada um dos Estados-partes são as apresentadas no quadro abaixo.

Quadro – Ratificações das Convenções Fundamentais da Organização Internacional pelos Estados-partes do MERCOSUL

	<i>Trabalho forçado</i>		<i>Liberdade sindical</i>		<i>Discriminação</i>		<i>Trabalho infantil</i>	
	Conv. nº 29	Conv. nº 105	Conv. nº 87	Conv. nº 98	Conv. nº 100	Conv. nº 111	Conv. nº 138	Conv. nº 182
Argentina	14.03.50	18.01.60	18.01.60	24.09.56	24.09.56	18.06.68	11.11.96	05.02.01
Brasil	25.04.57	18.06.65	–	18.11.52	25.04.57	26.11.65	28.06.01	02.02.00
Paraguai	28.08.67	16.05.68	28.06.62	21.03.66	24.06.64	10.07.67	03.03.04	07.03.01
Uruguai	06.09.95	22.11.68	18.03.54	18.03.54	16.11.89	16.11.89	02.06.77	03.08.01
Venezuela	20.11.44	16.11.64	20.09.82	19.12.68	10.08.82	03.06.71	15.07.87	26.10.05

Fonte: Elaboração própria conforme dados da Organização Internacional do Trabalho, 2016. Disponível em: <www.ilo.org>.

Como se nota no quadro supracitado, o Brasil é o único Estado-parte integrante do MERCOSUL que não ratificou todas as oito Convenções Fundamentais da OIT, restando a Convenção nº 87, sobre liberdade sindical,

34 HISTÓRIA. Disponível em <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inst/hist/index.htm>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

35 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <www.ilo.org>. Acesso em: 20 nov. 2016.

justamente em razão da nossa unicidade sindical e da cobrança obrigatória de contribuição (art. 8º, incisos II e IV, da Constituição de 1988, respectivamente).

Como notamos, a OIT traça importantes parâmetros para que a negociação coletiva de trabalho possa se desenvolver livremente.

4 – O CONFRONTO DO EXERCÍCIO SINDICAL COM A ATIVIDADE EMPRESARIAL MUNDIALIZADA

Antonio Baylos reflete sobre a posição que vai ocupar o sindicalismo ante um mundo global, asseverando que as carências da capacidade de se projetar sobre os trabalhadores que representa e a “consequente perda da influência em amplas camadas da sociedade podem se constatar aqui e ali ao longo dos diversos sistemas sindicais existentes”³⁶.

Os principais problemas são sintetizados por Baylos da seguinte forma: a) crise de representação do sindicato como sujeito representante geral da força de trabalho; b) dificuldade em que se encontra o sindicato para definir sua ação de tutela do interesse dos trabalhadores em geral; e c) progressiva perda de importância do Estado como espaço ou lugar onde se desenvolve a ação sindical³⁷.

Conforme referência de Georgenor de Sousa Franco Filho³⁸, por intermédio da globalização os sindicatos ganharam nova feição, saindo dos limites territoriais de seus Estados de origem, passando a ter atuação além-fronteiras. Afirma, ainda, o surgimento das empresas transnacionais, a partir do século XIX, alertando ser essa a denominação tecnicamente mais adequada, embora também sejam conhecidas por multinacionais, nome popularmente preferido. Utilizando-se de Samuel Huntington³⁹, define a empresa transnacional como sendo aquela que executa operações importantes, sob orientação centralizada, no território de duas ou mais nações, diversa da internacional, aquela cujo controle da organização é explicitamente dividido entre representantes de duas ou mais nações.

Para implementar a negociação coletiva no aspecto transnacional, devem ser absorvidas as profundas transformações que experimenta o mundo,

36 BAYLOS, Antonio. Representação e representatividade sindical na globalização. *Revista Trabalhista – Direito e Processo*, Rio de Janeiro, Forense, ano 2, v. V, jan./mar., 2003, p. 20.

37 BAYLOS, Antonio. *Op. cit.*, p. 21-23.

38 FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Negociação coletiva transnacional. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Souza (Coord.). *Curso de direito coletivo do trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa*. São Paulo: LTr, 1998. p. 291-292.

39 FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. *Op. cit.*, p. 294.

consoante Gonzalo Oscar Cuartango⁴⁰, entre as quais alinha as seguintes: a aceitação geral da economia de mercado após a queda do muro de Berlim; a redução do setor público; a redefinição do papel do Estado; a reestruturação e a mundialização econômicas; a generalização de técnicas eficazes para lutar contra a inflação; a expansão das formas atípicas de trabalho e dos contratos temporários; os processos de democratização política e social; a crescente autonomia dos sindicatos.

Georges Spyropoulos⁴¹ assinala que, em razão da novidade dos novos mecanismos de mundialização da economia, não é estranho que os sindicatos não tenham podido se adaptar plenamente à nova situação. A defesa dos direitos dos trabalhadores exigirá, sem dúvida, como explica esse autor, que o movimento sindical reflita e fortaleça sua organização internacionalmente.

Quanto ao sindicalismo internacional, recordamos que o século XX é o século da internacionalização das estruturas econômicas, políticas, sociais e sindicais, existindo duas fases claramente distintas desse processo, como explica Georges Spyropoulos⁴²: a) durante a primeira metade do século XX, o conceito de Estado e colaboração interestatal esteve no centro dos intercâmbios internacionais e da ação sindical correspondente; b) a partir dos anos 1950, o processo de internacionalização entra em uma nova fase, caracterizada não tanto pelo conceito de Estado como antes, mas por mecanismos transnacionais de tipo novo, tais como as empresas multinacionais e os tratados de integração e de cooperação econômica regional; ao contrário da fase anterior, caracterizada por certa estabilização dos mecanismos de intercâmbios internacionais, a nova fase coincide com uma aceleração impressionante das mudanças estruturais, ocasionadas pela mundialização da economia.

5 – A DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO SOBRE AS EMPRESAS MULTINACIONAIS E A POLÍTICA SOCIAL

Conforme Celso Furtado, “a estratégia de uma empresa transnacional é algo de grande complexidade e pressupõe um forte entrosamento com as estru-

40 CUARTANGO, Gonzalo Oscar. La negociación colectiva transnacional en el MERCOSUR: observaciones y perspectivas. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, RT, ano 27, out./dez. 2001, p. 193.

41 SPYROPOULOS, Georges. El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras. *RELASUR – Revista de Relaciones Laborales en America Latina – Cono Sur*, n. 4, OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, Montevideo, 1994, p. 95.

42 SPYROPOULOS, Georges. *Op. cit.*, p. 95.

turas de poder político sobre as quais tem crescente influência. Explica-se assim o debilitamento do poder sindical e o declínio das políticas de pleno emprego⁷⁴³.

O Conselho de Administração da OIT aprovou, na 204ª Reunião, em novembro de 1977, a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, que, como explica Georgenor de Sousa Franco Filho, não tem a força vinculante de tratado *stricto sensu*, representando um elenco de princípios que deve nortear o comportamento da sociedade.

Na dicção de Jorge Rosenbaum e Octavio Racciatti⁴⁴, esse instrumento constitui um guia sobre os “aspectos sociais das atividades das empresas multinacionais, incluindo a criação de emprego nos países em desenvolvimento”. Existe um mecanismo de seguimento, consistindo em uma informação periódica sobre a aplicação da declaração, e um procedimento de interpretação para casos específicos, supervisionados pela Subcomissão de Empresas Multinacionais do Conselho de Administração. Essa subcomissão informa diretamente ao Conselho de Administração, e se ocupa de examinar: a) as medidas adotadas no cumprimento da Declaração tripartite de princípios sobre as empresas multinacionais e a política social (e em particular do exame trienal do curso dado à mesma); b) as solicitações de interpretação da Declaração; e c) as medidas relativas às empresas multinacionais adotadas pela OIT, e outros organismos, no entendimento de que os demais aspectos das atividades das empresas multinacionais poderiam ser tratados, como necessário, em outras comissões.

Relativamente à negociação coletiva, a Declaração prevê que: a) os trabalhadores das empresas transnacionais podem indicar as organizações que julguem representativas com fim de negociação (nº 48), sem a necessidade de presença do Estado ou de seu representante; b) as Convenções Coletivas de Trabalho podem ser celebradas para estabelecer condições de emprego (nº 49); c) é reconhecida a garantia de não sofrer ameaças pelo exercício do direito de sindicalização (nº 52); e d) devem ser fornecidos, pelas empresas transnacionais, aos representantes dos empregados, dados efetivos e concretos, conforme a Recomendação nº 129, para fim de negociação (nº 54).

6 – A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO MERCADO COMUM DO SUL (MERCOSUL)

A importância do estudo do Direito do Trabalho, no MERCOSUL, como órgão de integração regional, deve-se ao fato da evolução de tal tema, pois o

43 FURTADO, Celso. *O longo amanhecer*: reflexões sobre a formação do Brasil. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999. p. 22-23.

44 FURTADO, Celso. *Op. cit.*, p. 190-191.

seu Tratado instituidor, de Assunção, firmado em 26 de março de 1991, era quase omissivo quanto a esse aspecto.

Verifica-se, portanto, essa evolução legislativa e doutrinária, com a criação de Subgrupos de Trabalho, o Foro Consultivo Econômico-Social, o Observatório do Mercado de Trabalho, a Declaração Sociolaboral, atualizada em julho de 2015, além da ideia de uma Carta Social e da elaboração de uma legislação sobre a livre-circulação de trabalhadores.

O governo argentino assinalou a possibilidade do desenvolvimento de uma negociação coletiva regional, de forma expressa, em sua resposta ao Comitê de Liberdade Sindical, no caso relativo à suspensão de convenções coletivas nos portos e o transporte marítimo e fluvial, quando manifesta seu interesse na possível negociação de um convênio coletivo em nível de MERCOSUL, através do ex-Subgrupo 11⁴⁵.

Quanto aos atores, que podem praticar a negociação coletiva transnacional, no MERCOSUL, Georgenor de Sousa Franco Filho indica: Coordenação de Centrais Sindicais do referido Bloco Econômico e seu Conselho Industrial⁴⁶.

Convém analisarmos neste momento um dos principais documentos normativos, com forma de recomendação, do MERCOSUL.

6.1 – A declaração sociolaboral do MERCOSUL

Em 10 de dezembro de 1998, durante a 15^a Reunião Ordinária, foi firmada, no Rio de Janeiro, a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL (DSLML), sendo subdividida nas seguintes partes: “a) Direitos Individuais: não discriminação, promoção da igualdade, trabalhadores e migrantes fronteiriços, eliminação do trabalho forçado, trabalho infantil e de menores, direitos dos empregadores; b) Direitos Coletivos: liberdade de associação, liberdade sindical, negociação coletiva; c) Outros Direitos: fomento ao emprego, proteção dos desempregados, formação profissional e desenvolvimento de recursos humanos, inspeção do trabalho, seguridade social; d) Aplicação e Seguimento”.

No seu art. 10, mencionou-se, a respeito da negociação coletiva, o seguinte: “Os empregadores ou suas organizações e as organizações ou representações de trabalhadores têm direito de negociar e celebrar convenções

45 COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL. Queixa contra o governo da Argentina apresentada pela Confederação Geral do Trabalho da República Argentina (CGT) e a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL). *Informe n° 292, Caso n° 1.684*.

46 Comitê de Liberdade Sindical. *Op. cit.*, p. 299.

e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, em conformidade com as legislações e práticas nacionais”.

Amauri Mascaro Nascimento assevera, interpretando esse diploma internacional, estarem atendidas as garantias de negociação coletiva e do direito de greve, previstos em nosso país, uma vez “que dispõe de um sistema de formas preventivas e alternativas de autocomposição dos conflitos de trabalho, com a utilização de procedimentos independentes e imparciais de solução de controvérsias, como são as jurisdicionais, precedidos da tentativa da negociação coletiva e da mediação do Ministério do Trabalho e Emprego e Procuradoria da Justiça do Trabalho”⁴⁷.

Esse doutrinador não reconhece autoaplicabilidade na Declaração, atribuindo-lhe apenas “efeitos programáticos”, isso porque não teria “validade jurídica no sentido de incorporar-se aos ordenamentos jurídicos internos de cada país. Porém, adquire a dimensão de um conjunto de princípios aos quais esses ordenamentos devem adequar-se, numa perspectiva de harmonização do direito do trabalho no MERCOSUL”⁴⁸.

Observamos que a DSLM sintetiza diversos princípios, e direitos, na área do Direito Sindical e Coletivo do Trabalho, levando em consideração a “decisão dos Estados-partes de consolidar em um instrumento comum os progressos já alcançados na dimensão social do processo de integração e sustentar os avanços futuros e constantes no campo social, sobretudo mediante a ratificação e cumprimento das principais Convenções da OIT”, além de outros instrumentos e declarações de ordem internacional.

Não há qualquer dúvida de que a DSLM não obteve aprovação legislativa, tampouco ratificação pelos Estados-partes. Além do mais, não há em seu texto disposição exigindo o cumprimento de mecanismo aprovador ou internalizante para sua vigência e aplicação.

De qualquer modo, e como notícia auspiciosa de valor jurídico, em várias decisões judiciais da 6ª Turma da Câmara Nacional do Trabalho da Argentina, especialmente nos votos do Magistrado Capón Filas, aplicou-se a DSLM. Como esclarece o Primeiro Relatório sobre a Aplicação do Direito do MERCOSUL pelos Tribunais Nacionais (2003), “em algumas decisões, ela foi reconhecida como hierarquia superior às leis internas, considerando sua

47 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 110.

48 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 109-110.

derivação do Tratado de Assunção (TA) e o disposto no art. 75, inciso 24, da Constituição Argentina”⁴⁹.

Esse mesmo Magistrado, em determinado caso concreto, “apontou que o Mercosul é um espaço destinado a melhorar as condições de vida de seus habitantes. Afirmou que a sentença recorrida deveria ser reformada, já que, ao denegar ao autor uma remuneração justa, provoca um retrocesso no Tratado de Assunção, e que a DSLM, por ser derivada desse tratado, é superior às leis (com citação do art. 75, inciso 24, da Constituição Nacional)”⁵⁰.

Na 18ª Cúpula Social do MERCOSUL, ocorrida novamente em Brasília no dia 17 de julho de 2015 houve a revisão da Declaração Sociolaboral deste importante Bloco Econômico e Social, com 34 artigos, acrescentando nove ao original de 1998, além de alterações, sendo dividido em Princípios Gerais (que não existia no original); Direitos Individuais; Direitos Coletivos; Outros Direitos; Aplicação e Segmento⁵¹.

Dentre os pontos mais importantes, podemos citar o foco no direito ao trabalho decente, combate ao trabalho infantil e criação de zona franca social, tendo alguns artigos transcritos agora:

“ARTIGO 1º

Definições

Para os efeitos do presente instrumento, os termos ‘trabalhador’ e ‘trabalhadores’ compreendem ‘trabalhador e trabalhadora’ e ‘trabalhadores e trabalhadoras’ e os termos ‘empregador’ e ‘empregadores compreendem ‘empregador e empregadora’ e ‘empregadores e empregadoras’.

ARTIGO 2º

Trabalho Decente

1. Os Estados Partes comprometem-se a:

a) formular e pôr em prática políticas ativas de trabalho decente e pleno emprego produtivo, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores articuladas com políticas

49 *Primeiro relatório sobre a aplicação do direito do Mercosul pelos tribunais nacionais* (2003). Montevideo: Secretaría del Mercosur, Foro Permanente de Cortes Supremas del Mercosur y Asociados, Fundación Konrad Adenauer (Editores), 2006, p. 133.

50 *Primeiro relatório sobre a aplicação do direito do Mercosul pelos tribunais nacionais* (2003). *Op. cit.*, p. 134.

51 Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015, I Reunião Negociadora, Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercossul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>. Acesso em: 20 nov. 2016.

DOCTRINA

econômicas e sociais, de modo a favorecer a geração de oportunidades de ocupação e renda;

- b) elevar as condições de vida dos cidadãos;
- c) promover o desenvolvimento sustentável da região;

2. Na formulação das políticas ativas de trabalho decente, os Estados Partes devem ter presente:

- a) a geração de empregos produtivos em um ambiente institucional, social e economicamente sustentável;
- b) desenvolvimento de medidas de proteção social;
- c) promoção do diálogo social e do tripartismo; e
- d) respeito, difusão e aplicação dos princípios e direitos fundamentais do trabalho.

ARTIGO 3º

Empresas sustentáveis (...)

ARTIGO 20

Diálogo social

1. Os Estados Partes comprometem-se a fomentar o diálogo social em âmbito nacional e regional, instituindo mecanismos efetivos de consulta permanente entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, a fim de garantir, mediante o consenso social, condições favoráveis para o crescimento econômico sustentável e com justiça social na região e à melhoria das condições de vida de seus povos.

2. A consulta permanente, praticada com base efetiva no tripartismo previsto na Convenção nº 144 da OIT, deve permitir o exame conjunto de questões de interesse mútuo, a fim de alcançar, na medida do possível, soluções aceitas de comum acordo.

3. A consulta tem por objetivo geral incentivar a compreensão mútua e as boas relações entre as autoridades públicas e as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, bem como entre as próprias organizações, visando à promoção do diálogo social e à possibilidade de gerar acordos-marco de trabalho, como elementos essenciais para a consolidação de uma sociedade democrática, plural e justa.⁵²

52 Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015, I Reunião Negociadora, Brasília, 17 de julho de 2015. *Op. cit.*

Registraram Jorge Rosenbaum e Octavio Racciatti que

“o fundamento jurídico da negociação coletiva regional no MERCOSUL provém das normas internacionais sobre liberdade sindical e negociação coletiva (o princípio da liberdade sindical emana da ratificação da Constituição da OIT), assim como do reconhecimento do diálogo social na Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 10.12.98.”⁵³

Na parte final do artigo 5º do novo texto da Declaração Sociolaboral estabelece a negociação coletiva do trabalho também como forma de garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens⁵⁴.

Diretamente em relação à negociação coletiva, encontramos o novo artigo 17, estabelecendo o seguinte:

“Negociação coletiva

1. Os empregadores ou suas organizações representativas, inclusive os do setor público, as organizações representativas de trabalhadores, inclusive as do setor público, têm direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados Partes.

2. Os Estados Partes comprometem-se a facilitar mecanismos para fomentar o exercício da negociação coletiva nos diferentes âmbitos.”⁵⁵

Como recordamos, esse importante documento, atualizado em 2015, estabelece, no artigo 20, sob o título Diálogo Social, o seguinte:

“1. Os Estados Partes comprometem-se a fomentar o diálogo social em âmbito nacional e regional, instituindo mecanismos efetivos de consulta permanente entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, a fim de garantir, mediante o consenso social, condições favoráveis para o crescimento econômico sustentável e com justiça social na região e à melhoria das condições de vida de seus povos.

2. A consulta permanente, praticada com base efetiva no tripartismo previsto na Convenção nº 144 da OIT, deve permitir o exame conjunto de questões de interesse mútuo, a fim de alcançar, na medida do possível, soluções aceitas de comum acordo.

53 ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Op. cit.*, p. 195.

54 Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015, I Reunião Negociadora, Brasília, 17 de julho de 2015. *Op. cit.*

55 Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015, I Reunião Negociadora, Brasília, 17 de julho de 2015. *Op. cit.*

3. A consulta tem por objetivo geral incentivar a compreensão mútua e as boas relações entre as autoridades públicas e as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, bem como entre as próprias organizações, visando à promoção do diálogo social e à possibilidade de gerar acordos-marco de trabalho, como elementos essenciais para a consolidação de uma sociedade democrática, plural e justa.”

Da mesma forma importante é que encontramos no artigo 32 da nova Declaração Sociolaboral, ficou estabelecido que em seis anos será realizada outra revisão, conforme a prática, além de que a comissão deverá se reunir pelo menos duas vezes ao ano para estudar o que vem sendo realizado nos cinco Estados-partes atuais (Argentina, Brasil, Paraguai, Uruguai e Venezuela).

7 – O DUMPING SOCIAL DIAGNOSTICADO, MAS NÃO SOLUCIONADO

O *dumping* social, segundo Carina Frahm e Marco Antônio César Villatore⁵⁶, constitui prática da qual governos e empregadores de países altamente desenvolvidos frequentemente acusam governos menos desenvolvidos, porque estes deliberadamente negligenciariam regras trabalhistas. Esse conceito, então, é invocado, segundo os mesmos autores, “Com o intuito de proteger o mercado interno de países desenvolvidos, das mercadorias produzidas pela mão de obra considerada carente de direitos mínimos do trabalhador: longas jornadas de trabalho, utilização de mão de obra infantil, precário sistema previdenciário, etc.”.

Recordando o exemplo do uso da mão de obra infantil na produção de bolas de futebol da Nike, no Paquistão, no Vietnã, na China e na Indonésia, Frahm e Villatore⁵⁷ sintetizam a compreensão do tema, afirmando: “como o salário do trabalhador representa relevante obstáculo para o aumento do lucro, explora-se a mão de obra para a obtenção de menores custos de produção, o que permite também a diminuição do preço de venda, instigando, assim, a prática de *dumping* social”.

Segundo Georgenor de Sousa Franco Filho⁵⁸, o grave problema do *dumping* social ocorre “porque as empresas transnacionais costumam se implantar nos países onde a mão de obra é mais barata, promovendo tratamento diverso, porquanto geralmente atuando nos diversos processos de integração, tendem a subverter esses a seu interesse”.

56 FRAHM, Carina; VILLATORE, Marco Antônio César. *Dumping* social e o direito do trabalho. In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Mota Peixoto (Coord.). *Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial: homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen*. São Paulo: LTr, 2003. p. 150-151.

57 FRAHM, Carina; VILLATORE, Marco Antônio César. *Op. cit.*, p. 151.

58 FRAHM, Carina; VILLATORE, Marco Antônio César. *Op. cit.*, p. 297.

Manifestação dessa natureza pode-se dar em pelo menos três formas, na lição de Luiz Carlos Amorim Robortella⁵⁹: a) empresas transferem-se de um para outro Estado em busca de menor custo de mão de obra e vantagens tributárias; b) fixação interna de salários baixos para atrair empresas estrangeiras; e c) trabalhador transfere-se para o Estado que oferecer mais proteção e maior *salário*, o que agrava a situação econômico-social.

Juliana Machado Massi e Marco Antônio César Villatore⁶⁰ afirmam que “ao se indignar, os seus valores sobre ética e solidariedade afloram com mais força e a sua atuação social ganha maior efetividade. A atuação do jurista é, dessa forma, semelhante à de um agente social. Mas sua importância é também fundamental como um agente processual. A ética deve estar presente nas relações de trabalho e, sobretudo, nas relações processuais”, concluindo que “é chegado o tempo de mudanças: da troca de paradigmas. Os valores devem ser recuperados e colocados acima do viés econômico e da lucratividade. Somente assim será possível conquistar a verdadeira justiça social e viver em harmonia”.

Importante a temática proposta que se justifica pela atualidade e pela repercussão tanto positiva quanto negativa que o comércio promove sobre as atividades econômicas do país e das suas relações de trabalho. Assim, é de extrema importância o estudo das medidas cabíveis para a proteção não apenas do mercado, mas também da dignidade da pessoa humana dos trabalhadores. É nesse ponto que se coloca “em xeque” a relação capital x trabalho.

8 – OS FATORES QUE AUMENTAM OU DIMINUEM A POSSIBILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA INTERNACIONAL

Em ensaio de grande profundidade, Jorge Rosenbaum e Octavio Racciatti assinalam existirem fatores que favorecem e outros que debilitam a negociação coletiva internacional⁶¹.

Tendo-se em conta esse estudo, sinteticamente, foram considerados como principais fatores que favorecem a negociação coletiva internacional: a) que a integração dos países da região em um mercado comum, nas características do MERCOSUL, deveria abrir o caminho até a expansão da autonomia coletiva; b)

59 ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. As relações de trabalho no MERCOSUL. *Revista LTr*, São Paulo, 57 (11), nov. 1993, p. 1.315.

60 MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. O *dumping* social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial. In: XXII Encontro Nacional do CONPEDI/ UNICURITIBA, 2013, Curitiba-PR. *Anais do XXII Encontro Nacional do Congresso Nacional de Pós-Graduação em Direito (CONPEDI)*. Florianópolis: FUNJAB, 2013. v. 1. p. 80-105. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=27ef345422b300b5>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

61 ROSENBAUM, Jorge; RACCIATTI, Octavio. Negociación colectiva internacional. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, RT, ano 26, out./dez. 2000, p. 160-170.

que tanto a globalização econômica como a integração regional, que operam sobre a produção, o comércio, as comunicações e as finanças se convertem em agentes ativos para modificar o sistema social, impulsionando um redimensionamento dos sistemas de relações trabalhistas, apresentando um novo contexto para que se desenvolvam. Nesse cenário do mundo econômico e social, que afeta as relações trabalhistas, pode-se admitir que inevitavelmente se tenda à internacionalização dos atores e de suas relações, e essa circunstância deveria também operar por si mesma como um estímulo à negociação coletiva internacional; c) que a importante expansão das empresas multinacionais, e da integração de empresas e/ou grupos de empresas entre si, para enfrentar os desafios da competitividade internacional, no esquema de globalização que impera na realidade presente, configura uma peça a mais, das diversas formas, processos, estruturas e relações que transcendem ao “*Estado-nação*” e desenha parte das “economias-mundo”.

No outro lado da linha, seguindo os mesmos doutrinadores, encontramos os principais fatores que debilitam a negociação coletiva internacional e que podem ser resumidos da seguinte maneira: a) a inadequação das estruturas das organizações sindicais e das organizações de empregadores para esse fim; b) ausência de uma vontade negociadora efetiva e convincente nos interlocutores sociais para concluir normas coletivas. Essa realidade – ainda com diversidade de graus e matizes – constitui um fenômeno bastante generalizado no mundo, porém, muito mais na região e ainda em países que, como Argentina e Uruguai, possuem uma tradição de práticas nessa matéria; c) carências atuais do sindicalismo – as organizações de trabalhadores não possuem poder suficiente para levar as organizações de empregadores e os grupos multinacionais a sentar-se em uma mesa de negociações; d) a debilidade sindical no mercado, onde a empresa assume um papel de protagonista e as organizações gremiais perderam pé, possuindo um papel cada vez menos decisivo; e) acúmulo de dificuldades práticas, que operam como freio a um adequado desenvolvimento da negociação coletiva internacional, muitas das quais se acentuam, ou respondem quase exclusivamente à realidade regional, à qual pertencem os países da área; e f) problemas técnicos (jurídicos) que se encontram ao seu redor – a existência de uma diversidade de legislações nacionais sobre negociação coletiva, e a paralela ausência de um ordenamento internacional unitário a respeito, constituem uma barreira quase intransponível para uma negociação coletiva multinacional.

Conforme registro de Gerardo Cedrola Spremolla⁶², citando H. Northory e R. Rowan, as críticas à negociação coletiva internacional foram convertidas

62 SPREMOLLA, Gerardo Cedrola. Negociación colectiva internacional: realidad o utopia? *RELASUR – Revista de Relaciones Laborales en America Latina – Cono Sur*, n. 6, OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, Montevideo, 1995, p. 70.

em uma lista já “clássica” de impedimentos: 1) as diversas legislações, ou, mais estritamente, a regulação diversa que da negociação coletiva fazem as diversas legislações dos Estados; 2) a resistência dos empregadores; 3) a falta de preparo sindical; 4) a falta de convicção dos trabalhadores; 5) os obstáculos devidos à política macroeconômica dos governos.

9 – A IMPONDERABILIDADE QUANTO AO FUTURO – UM ENIGMA A SER DECIFRADO – E A VIABILIDADE DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE VIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Roland Hasson já alertava que a nossa “maior preocupação é garantir a integração do indivíduo às raias do sistema de inclusão e expansão capitalista, fundindo-se a realização econômica com aspectos inerentes à dignidade e existência humana. Então, percebe-se que a dignidade da pessoa humana se confunde com a atividade econômica por ela exercida, bem como pela possibilidade de estabilidade no desenvolver dessa mesma atividade, impedindo-se que haja qualquer evento que provoque o rompimento na inclusão do indivíduo à teia de consumo, geração e distribuição de riqueza”⁶³.

A negociação coletiva internacional segue sendo um grande enigma a deciframos. Adrián O. Goldin e Silvio Feldman consideram-na “como um processo com certos traços convergentes, a partir de realidades significativamente diferentes que, por sua vez, abre novas perspectivas a respeito da representação potencial que pode jogar a negociação coletiva como fonte normativa no processo de integração e, mais em geral, a participação dos protagonistas sociais em seus avanços e estilo de desenvolvimento”⁶⁴.

Na verdade, e o mais importante, não se trata de constatar a existência de uma série de organizações internacionais, para possibilitar a negociação coletiva transnacional. Muito mais do que isso, trata-se de impulsionar um duplo processo de construção organizacional e de atuação, dentro e fora dos Estados nacionais, como explicita Antonio Baylos: a) em nível supranacional, fortalecendo uma organização sindical para agir de forma autônoma, que não se limite a mera coordenação de sindicatos nacionais; b) de forma paralela, e

63 HASSON, Roland. O Estado, a atividade econômica e a sociedade globalizada. In: VILLATORE, Marco Antônio César; HASSON, Roland (Coord.). *Estado & atividade econômica: o direito laboral em perspectiva*. Curitiba: Juruá, 2007. p. 49-50.

64 GOLDIN, Adrián O.; FELDMAN, Silvio. Relaciones colectivas del trabajo en el Mercosur (sobre una hipótesis de convergencia). *RELASUR – Revista de Relaciones Laborales en America Latina – Cono Sur*, n. 7, OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, Montevideo, 1995, p. 68.

DOCTRINA

simultânea, os sindicatos estatais deverão desenvolver um âmbito de atuação próprio à dimensão supranacional da sua ação sindical⁶⁵.

Georgenor de Sousa Franco Filho⁶⁶ assinala, com precisão, “que a negociação coletiva transnacional, longe de ser novidade no Direito do Trabalho, é prática que deve ser incentivada e apoiada, porque resulta da realidade de hoje, irrefreável no futuro”.

A entendermos o direito não apenas como aquilo que é posto, mas o que pode ser conquistado, recriado, a negociação coletiva internacional pode tornar-se um instrumento metódico, eficiente e ágil para aprimorar as relações mundializadas das empresas com os trabalhadores.

Na sociedade em que vivemos, denominada de pós-moderna, ou pós-industrial, o Direito do Trabalho (seja o Individual, seja o Coletivo – Sindical) movimenta-se no sentido do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com a finalidade de implantar “o império da dignidade do trabalhador como pessoa humana, como ser que produz em benefício da sociedade”⁶⁷.

Nesse sentido, pode-se afirmar, sem sombra de dúvida, que os direitos fundamentais (aí considerados, também, os direitos de personalidade), exercem dupla função: “limitam o exercício do poder do empregador no curso da relação de emprego e representam barreira oposta à flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva”⁶⁸.

Como assinala Alice Monteiro de Barros, a convenção coletiva (que é o resultado concreto da negociação coletiva) traduz, seguramente, uma afirmação do poder do sindicato e “da faculdade que lhe foi atribuída no sentido de resolver problemas e de melhorar as condições de vida dos trabalhadores”⁶⁹.

Chegou o momento, pois, de reelaborar a negociação coletiva para que a sua efetividade ultrapasse as barreiras nacionais, seja um ímã agregador das reivindicações do proletariado internacional, estabelecendo, ainda, certa previsibilidade na atividade mundializada das empresas.

Torna-se, necessário, portanto, sugerir, fundamentadamente, que a Organização Internacional do Trabalho (na frente...) e os blocos supranacionais (União Europeia, MERCOSUL, NAFTA, etc.) avancem na direção de um or-

65 GOLDIN, Adrián O.; FELDMAN, Silvio. *Op. cit.*, p. 28.

66 GOLDIN, Adrián O.; FELDMAN, Silvio. *Op. cit.*, p. 305.

67 ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 422.

68 ROMITA, Arion Sayão. *Op. cit.*, p. 422.

69 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 1.270.

denamento básico, estabelecedor de regras mínimas no relacionamento capital e trabalho.

Tendo havido modificação no relacionamento entre instituições políticas e econômicas, tornou-se imprescindível elaborar um novo ordenamento que considere técnicas e categorias conceituais divergentes “das que são empregadas nos modelos culturais dominantes, no campo do Direito do Trabalho”⁷⁰.

Outra situação que se coloca hodiernamente é o negociado em relação ao legislado, algo que se discutia já em um passado distante, possibilitando que a entidade sindical modifique direitos de sua categoria, apenas sendo proibida de alterar regras de saúde e de segurança no trabalho.

10 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma análise da negociação coletiva do trabalho no Direito Internacional do Trabalho, frente à crise econômica que chegou e se ancorou no nosso querido país, é importante para se entender que caminhos podemos trilhar para que continue existindo o lucro do empregador sem aviltar a figura do(s) seu(s) prestadores de serviços ou, mais diretamente, seus empregados.

A Organização Internacional do Trabalho, como organismo internacional mais importante, possui uma série de documentos internacionais que podem nortear cada um dos mais de 180 Estados-membros, sendo o Brasil um dos 10 mais importantes, desde sua criação em 1919.

Já o MERCOSUL, que surgiu apenas como um bloco econômico para criar regras econômicas, por intermédio das centrais sindicais dos originários quatro Estados-partes (Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai) acabou criando instrumentos para os orientar, além da Venezuela e dos Estados convidados.

Necessitamos de soluções para criação de empregos, para chegarmos ao fim da fome e da miséria, para estancar a violência contra o meio ambiente, ou seja, para impor limites ao capitalismo e à globalização, sendo que apenas encontrando essas soluções poderemos minimizar efetivamente a ocorrência de afrontas ao direito de intimidade e de privacidade do empregado.

Mesmo com toda a legislação existente no Brasil e nos organismos internacionais, pressionado cada vez mais pelo crescente desemprego, há preocupação com o direito de personalidade, fazendo com que o Governo e o Poder Legislativo tentem criar nova legislação ou, sob outro viés, que a negociação

70 GOMES, Orlando. *Escritos menores*. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 191.

DOCTRINA

coletiva possa prevalecer sobre o legislado, alguns se preocupam com algumas entidades sindicais menos preparadas.

Para essa tarefa de reordenamento, a pesquisa acadêmica, no campo das relações do trabalho, torna-se essencial, assimilando novos padrões comportamentais dos trabalhadores e novas técnicas empresariais para assegurar, sempre, e em qualquer hipótese, a preservação dos direitos fundamentais e de personalidade, ingredientes essenciais da cidadania e da civilização humana.

Este texto se conclui afirmando sobre a imponderabilidade quanto ao futuro. O enigma a ser decifrado está na equação entre o que será considerado prioritário no desenvolvimento empresarial mundializado: o salve-se quem puder da lucratividade a qualquer preço, com a redução das conquistas sociais, ou, em sentido evolutivo, uma proteção efetiva dos direitos de personalidade via negociação coletiva internacional.

11 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. São Paulo: LTr, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BAYLOS, Antonio. Representação e representatividade sindical na globalização. *Revista Trabalhista – Direito e Processo*, Rio de Janeiro, Forense, ano 2, v. V, jan./mar., 2003, p. 17-37.

BOTELHO, Martinho Martins. A CLT e o Estatuto do Trabalho Nacional de 1933: (des)influências e fundamentos jurídicos em direito econômico do trabalho. In: *70 anos de Consolidação das Leis do Trabalho: uma reflexão social, econômica e jurídica*. São Paulo: Atlas, 2013.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *MERCOSUL: a integração, o direito e os conflitos coletivos de trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL. Queixa contra o governo da Argentina apresentada pela Confederação Geral do Trabalho da República Argentina (CGT) e a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL). *Informe n° 292, Caso n° 1.684*.

CUARTANGO, Gonzalo Oscar. La negociación colectiva transnacional en el MERCOSUR: observaciones y perspectivas. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, RT, ano 27, out./dez. 2001, p. 180-196.

Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015, I Reunião Negociadora, Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2005.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro. *Direito do trabalho: relações colectivas de trabalho*. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1994. v. 1.

DOCTRINA

FRAHM, Carina; VILLATORE, Marco Antônio César. *Dumping social e o direito do trabalho*. In: VIDOTTI, Tarcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Mota Peixoto (Coord.). *Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial: homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen*. São Paulo: LTr, 2003.

FRANCO FILHO, Georgeton de Souza. *Negociação coletiva transnacional*. In: FRANCO FILHO, Georgeton de Souza (Coord.). *Curso de direito coletivo do trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa*. São Paulo: LTr, 1998.

FURTADO, Celso. *O longo amanhecer: reflexões sobre a formação do Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

GOLDIN, Adrián O.; FELDMAN, Silvio. *Relaciones colectivas del trabajo en el Mercosur (sobre una hipótesis de convergencia)*. In: *RELASUR – Revista de Relaciones Laborales en America Latina – Cono Sur*, n. 7, OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, Montevideo, 1995, p. 47-102.

GOMES, Orlando. *Ensaio de direito civil e de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Aide, 1986. _____ . *Escritos menores*. São Paulo: Saraiva, 1981.

GONÇAVES, Lilian. *Ultratividade das cláusulas normativas*. São Paulo: LTr, 2008.

HASSON, Roland. *O Estado, a atividade econômica e a sociedade globalizada*. In: VILLATORE, Marco Antônio César; HASSON, Roland (Coord.). *Estado & atividade econômica: o direito laboral em perspectiva*. Curitiba: Juruá, 2007.

_____; VILLATORE, Marco Antônio César. *Análise comparativa da limitação do poder de controle do empregador frente aos direitos à intimidade e à privacidade do empregado sem prejuízo à atividade econômica*. In: V Congresso brasileiro de Direito Internacional, 2007, Curitiba. *Estudos de Direito Internacional*. Curitiba: Juruá, 2007. v. XI.

HISTÓRIA. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inst/hist/index.htm>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

KOLLER, Carlos Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. *A Consolidação das Leis do Trabalho e a globalização: institutos em crise e os impactos na sociedade hegemônica e capitalista brasileira*. In: *70 anos de Consolidação das Leis do Trabalho: uma reflexão social, econômica e jurídica*. São Paulo: Atlas, 2013.

LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. *A importância do emprego na era da globalização de mercado: considerações sobre a ideologia neoliberal e a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho*. In: *70 anos de Consolidação das Leis do Trabalho: uma reflexão social, econômica e jurídica*. São Paulo: Atlas, 2013.

Liberdade sindical: recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 1997. Verbete 801.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993. v. 3.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. *O dumping social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial*. In: XXII Encontro Nacional do CONPEDI/UNICURITIBA, 2013, Curitiba-PR. *Anais do XXII Encontro Nacional do Congres-*

DOCTRINA

so Nacional de Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Florianópolis: FUNJAB, 2013. v. 1. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=27ef345422b300b5>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

MELHADO, Reginaldo. *Metamorfoses do capital e do trabalho: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral*. São Paulo: LTr, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. *Teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <www.ilo.org>. Acesso em: 20 nov. 2016.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. Carlos. *Derecho sindical español*. 2. ed. Madrid: Tecnos, 1988.

PRIMEIRO RELATÓRIO SOBRE A APLICAÇÃO DO DIREITO DO MERCOSUL PELOS TRIBUNAIS NACIONAIS (2003). 2. ed. Uruguay: Secretaria del Mercosur, Foro Permanente de Cortes Supremas del Mercosur y Asociados, Fundación Konrad Adenauer (Editores), 2006.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. As relações de trabalho no MERCOSUL. *Revista LTr*, São Paulo, 57 (11), nov. 1993, p. 1.312-1.317.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

ROSENBAUM, Jorge; RACCIATTI, Octavio. Negociación colectiva internacional. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, RT, ano 26, out./dez. 2000, p. 157-198.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. São Paulo: LTr, 2007.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

SOUSA SANTOS, Boaventura. Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário. In: SOUSA SANTOS, Boaventura (Org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SPREMOLLA, Gerardo Cedrola. Negociación colectiva internacional: realidad o utopia? *RELASUR – Revista de Relaciones Laborales en America Latina – Cono Sur*, n. 6, OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, Montevideo, 1995, p. 59-79.

SPYROPOULOS, Georges. El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras. In: *RELASUR – Revista de Relaciones Laborales en America Latina – Cono Sur*, n. 4, OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, Montevideo, 1994, p. 81-104.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Negociação coletiva de trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. II.