

ALEXANDRE ICIBACI MARROCOS ALMEIDA

**Eficácia e efetividade do direito internacional do trabalho
diante da globalização**

UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA

2008

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

ALEXANDRE ICIBACI MARROCOS ALMEIDA

**Eficácia e efetividade do direito internacional do trabalho
diante da globalização**

Dissertação apresentada à banca examinadora, como exigência parcial para obtenção do título de mestre em direito, ao Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGD, *Stricto Sensu*, da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, com área de concentração em Direito do Trabalho, sob orientação da Prof^a Dr^a Dorothee Susanne Rüdiger.

UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA

2008

ALEXANDRE ICIBACI MARROCOS ALMEIDA

**Eficácia e efetividade do direito internacional do trabalho diante da
globalização**

Dissertação defendida em ___ de fevereiro de 2008, em banca integrada por

Profª Drª Dorothee Susanne Rüdiger

Profº Drº Jorge Luís Mialhe

Profº Drº Henrique Macedo Hinz

UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA

2008

À Dalila e Hélio, eternos colaboradores
e incentivadores da árdua caminhada.

AGRADECIMENTOS

O resultado desta pesquisa, apresentado em forma da redação definitiva desta dissertação, obteve contribuições de várias pessoas e entidades que são merecedoras de agradecimentos, pontuando-se que, sem o seu indispensável apoio, não se teria realizado. Contribuíram à elaboração desta pesquisa:

- 1- A Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, pelos recursos concedidos em forma de bolsa de estudos.
- 2- Prof^a Dorothee Susanne Rüdiger, que foi orientadora da pesquisa a quem se deve todo o crédito que eventualmente seja obtido.
- 3- Prof^a Maria Áurea Baroni Cecato, da Universidade Federal da Paraíba – UFPB, que ministrou valiosas orientações durante o período em que o autor esteve em João Pessoa.
- 4- Prof^o Jorge Luís Mialhe, que despertou no pesquisador o interesse pela História e pelo Direito Internacional que foram essenciais nesta pesquisa.
- 5- Prof^a Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis pelas orientações e pelo raro material bibliográfico fornecido.
- 6- Graciela, revisando a gramática, auxiliando na elaboração da lista de abreviaturas e na tradução do resumo, compreendendo e amenizando os efeitos que a responsabilidade da pesquisa causa sobre o humor do pesquisador.
- 7- Cristiano, que suportou as ausências imprevisíveis e reiteradas do sócio.
- 8- Dalila e Hélio que toleraram e acompanharam as aflições do pesquisador, tendo oferecido o indispensável suporte para superar todos os obstáculos encontrados.
- 9- A Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, que na pessoa de seus funcionários, Sueli, Dulce e Angelize colocou-se sempre a disposição do pesquisador e de todos os mestrandos para solucionar prontamente eventuais dificuldades.

“A palavra foi dada ao homem para explicar os seus pensamentos,
e assim como os pensamentos são os retratos das coisas,
da mesma forma as nossas palavras são retratos dos nossos pensamentos.”

Molière

RESUMO

Esta pesquisa trata da globalização como processo de supressão das fronteiras nacionais e de crescente integração da economia mundial. Ocorrida no período pós-guerra teve suas características bem estabelecidas nas duas últimas décadas do século XX. São apresentados os efeitos da globalização: o surgimento de um novo e poderoso ator nas relações internacionais (as empresas multinacionais); a mudança nos processos produtivos; a formação de redes empresariais em nível global; e a terceirização de mão-de-obra. Todos esses fatores levaram o direito internacional do trabalho a uma perda de eficácia e efetividade. Tal ramo do direito é abordado pela doutrina com ênfase nas atividades da Organização Internacional do Trabalho, porém, diante dos referidos problemas de eficácia e efetividade, sejam decorrentes da rigidez de sua Constituição, sejam em virtude da não adoção de medidas coercitivas existentes por parte do Conselho de Administração, torna-se imperioso o estudo de alternativas em matéria de direito internacional do trabalho.

No tocante a estas alternativas, têm-se observado algumas possibilidades de atuação externas à OIT. Nesse ponto é aplicar um conceito moderno de direito internacional privado, capaz de regular as relações de trabalho na esfera internacional privada. São apresentadas, como alternativas capazes de dotar o direito internacional do trabalho da coerção que este carece, a cláusula social e as negociações coletivas realizadas pelas organizações internacionais de trabalhadores diretamente com algumas empresas multinacionais.

ABSTRACT

This research deals with the globalization as a process of suppression of the national borders and increasing integration of the world-wide economy. Occurred in the postwar period, it had its characteristics well established in the last two decades of the twentieth century. The effects of globalization presented are: the sprouting of a new and powerful actor in the international relations (the multinationals companies); the change in the productive processes; the formation of corporate networks in global level; and the outsourcing of man power. All these factors had taken the international labour law to a loss of efficacy and effectiveness. Such branch of the right is boarded by the doctrine with emphasis in the activities of the International Labour Organization, however, in reason of the related problems of efficacy and effectiveness, either arising from the rigidity of its Constitution, either in result of not adoption of existing coercitive measures by the Governing Body, becomes imperious the study of alternatives in the subject of international labour law. In regards to these alternatives, some external possibilities of performance to the ILO have been observed. At this point, it is to apply a modern concept of private international law, capable to regulate the relations of labour in the private international sphere. They are presented as alternatives capable to endow the international labour law with the coercion that is needed, the social clause and the collective bargainings carried through by the international organizations of workers (international unions) directly with some multinationals companies.

RÉSUMÉ

Cette recherche traite de la globalisation comme processus de suppression de frontières nationales et de croissante intégration de l'économie mondiale. Produite dans la période après-guerre il a eu leurs caractéristiques bien établies dans les deux dernières décennies du siècle XX. Sont présentés les effets de la globalisation: le bourgeonnement d'un nouveau et puissant acteur dans les relations internationales (les entreprises multinationales) ; le changement nous processus productifs; la formation de réseaux d'entreprises à niveau global; et la terceirization de main d'oeuvre. Tous ces facteurs ont pris le droit international du travail à une perte d'efficacité et l'efficacité. Telle branche du droit est abordée par la doctrine avec accent dans les activités de l'Organisation Internationale du Travail, néanmoins, devant desdits problèmes d'efficacité et d'efficacité ils, soient liés à la rigidité de sa Constitution, soient en vertu de l'non adoption de mesures coercitives existantes de la part du Conseil d'Administration, se rend impérieux l'étude d'alternatives dans matière de droit international du travail. Relatif à ces alternatives, se sont observées quelques possibilités de actions externes à l'OIT. Au ce point c'est appliquer un concept moderne de droit international privé, capable de régler les relations de travail dans la sphère internationale privée. Ils sont présentés, comme des alternatives capables de doter le droit international du travail de la coercition que celui-ci manque, la clause sociale et les négociations collectives réalisées par les organisations internationales de travailleurs directement avec quelques entreprises multinationales.

Siglas e Abreviaturas

CA – Conselho de administração, órgão da OIT.
CCSCS – Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul.
CES – Confederação Européia de Sindicatos.
CGT – Confederação Geral do Trabalho.
CIOSL – Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres.
CLAN – Comunidad Latinoamericana de Naciones.
CLAT – Central Latinoamericana de Trabajadores.
CMT – Confederação Mundial do Trabalho.
CSI – Confederação Sindical Internacional.
CTA – Central dos Trabajadores Argentinos.
CUT – Central Única dos Trabajadores.
CUT-CHILE – Central Unitaria de los Trabajadores de Chile.
CUT-Paraguay - Central Unitaria de los Trabajadores de Paraguay.
EMN – Empresas multinacionais.
EUA – Estados Unidos da América.
FAO – Food and agriculture organization.
FMI – Fundo Monetário Internacional.
FS – Força Sindical.
G-7 – Grupo dos sete: encontro dos ministros das finanças do grupo de 7 nações industrializadas formado em 1976, tem como integrantes: Canadá, França, Alemanha, Itália, Japão, Reino Unido e Estados Unidos.
GATT - General Agreement on Tariffs and Trade.
IED – Investimento estrangeiro direto.
IIES - Instituto Internacional de Estudos Sociais, órgão da OIT.
MERCOSUL – Mercado Comum do Sul.
OCDE – Organização para cooperação e desenvolvimento econômico.
OIT – Organização Internacional do Trabalho.
OMC – Organização Mundial do Comércio.
ONG – Organização não governamental.
ONU – Organização das Nações Unidas.
ORAF – Organização Regional para África.
ORAP – Organização Regional para Ásia e Pacífico.
ORIT – Organização Regional Interamericana de Trabajadores.
PIB – Produto interno bruto.
PIT-CNT-URUGUAY - Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores.
PMA – Países menos adiantados.
RIT – Repartição Internacional do Trabalho, órgão da OIT.
SDN – Sociedade das Nações.
UGT – União Geral dos Trabajadores.
UNESCO – United Nations Educational Scientific and Cultural Organization.
UNICE – União das Indústrias da Comunidade Européia.
UTAL – Universidad de los trabajadores “Emilio Máspero”.
WTO – World Trade Organization.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. O FENÔMENO DA GLOBALIZAÇÃO E A FORÇA DE TRABALHO	17
2.1. SITUAÇÃO HISTÓRICA, CONCEITO E EFEITOS	17
2.2. DO FORDISMO AO TOYOTISMO	25
2.3. FORMAÇÃO DE REDES EMPRESARIAIS EM NÍVEL GLOBAL.....	28
2.4. TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA	32
3. O DIREITO INTERNACIONAL PÚBLICO DO TRABALHO DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO	36
3.1. ORIGENS DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO	36
3.2. ESTRUTURA NORMATIVA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO	40
3.3. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	41
3.3.1. <i>Gênese</i>	41
3.3.2. <i>Natureza jurídica</i>	43
3.3.3. <i>Objetivos e competência</i>	45
3.3.4. <i>Estados-membros</i>	47
3.3.5. <i>Órgãos: estrutura e composição</i>	48
3.3.6. <i>Convenções, recomendações e resoluções</i>	51
3.3.7. <i>Integração das normas internacionais no direito nacional</i>	53
3.3.8. <i>Controle de aplicação das normas da Organização Internacional do Trabalho</i>	56
3.4. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A GLOBALIZAÇÃO.....	61
3.5. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E AS REDES EMPRESARIAIS ..	74
3.6. PROBLEMAS DE EFICÁCIA E EFETIVIDADE DO DIREITO INTERNACIONAL PÚBLICO DO TRABALHO: LEITURA CRÍTICA	81
4. O DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO DO TRABALHO	86
4.1. O DIREITO DO TRABALHO NA ESFERA INTERNACIONAL PRIVADA	86
4.2. O MODERNO DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO	87
4.3. RELAÇÕES COMERCIAIS INTERNACIONAIS E O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO: A CLÁUSULA SOCIAL.....	89

4.4. ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES NO DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO DO TRABALHO	93
4.5. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS TRANSNACIONAIS.....	103
4.6. CASOS CONCRETOS, EXEMPLOS PRÁTICOS	105
5. CONCLUSÕES.....	108
6. BIBLIOGRAFIA	115
7. ANEXOS	121
7.1. DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA	121
7.2. LISTA DE ESTADOS-MEMBROS DA OIT (ATÉ SETEMBRO DE 2007).....	123
7.3. AGREEMENT BETWEEN THE IUF AND THE ACCOR GROUP ON TRADE UNION RIGHTS.	125
7.4. AGREEMENT BETWEEN A.W. FABER-CASTELL UNTERNEHMENSVERWALTUNG GMBH & Co, 90546 STEIN AND IG METALL (GHK) / INTERNATIONAL FEDERATION OF BUILDING AND WOOD WORKERS, IFBWW	127
7.5. DECLARAÇÃO SOBRE DIREITOS SOCIAIS E RELAÇÕES INDUSTRIAIS NA VOLKSWAGEN.....	130

1. Introdução

No limiar deste século XXI constata-se que o Direito Internacional do Trabalho atravessa uma importante fase de transição. Tema freqüentemente tratado em congressos, seminários e artigos científicos, esse ramo do direito encontra-se, verdadeiramente, sob grave ameaça. Ao poder das empresas transnacionais não há o que se possa opor em níveis nacionais, fato que, com a diminuição das distâncias possibilitada pelo avanço tecnológico dos meios de transporte e de comunicação, extrapola as fronteiras dos países para se verificar em todo o globo terrestre. Essa supremacia do poder das empresas multinacionais frente ao poder dos Estados nacionais tem preocupado os pesquisadores do Direito do Trabalho e também o principal órgão do Direito Internacional do Trabalho, a Organização Internacional do Trabalho, tendo o conselho de administração da secretaria internacional do trabalho adotado, em novembro de 1977, em Genebra, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social.

A globalização, estabelecendo-se uma relação de causalidade com a questão da supremacia do poder das empresas multinacionais, também é fenômeno que atrai a atenção dos pesquisadores e da OIT, tanto que foi criada uma comissão mundial sobre a dimensão social da globalização, em novembro de 2001, tendo realizado diversos estudos sobre o tema, culminando, em 24 de fevereiro de 2004, com o relatório sobre a globalização. Importante pontuar a presença de uma brasileira, Ruth Cardoso, integrando a referida comissão da OIT.

Para entender o fato da globalização foi realizado um estudo visando situá-lo historicamente, conceituá-lo e expor seus efeitos e desdobramentos de relevo para o tema da pesquisa, mostrando como a mudança no processo produtivo, do fordismo para o toyotismo, deixou terreno fértil para a formação das redes empresariais em nível global. A terceirização de mão-de-obra é outro fato estudado, que, decorrente dos anteriores, leva a uma precarização das relações de trabalho, fazendo aumentar o lucro empresarial e, com isso, o poder das empresas multinacionais. Este poder também é abordado para que

se possa identificar quais são os elementos que o possibilitam em escala tão elevada.

A OIT, desde a sua criação, em 1919, desempenha seus misteres com o objetivo de estabelecer condições dignas de trabalho auxiliando na manutenção da paz mundial, porém a correlação de poder mundial existente na época de sua criação sofreu transformações de relevo, podendo serem citados o novo quadro de poder estabelecido após a Segunda Guerra Mundial e o novo quadro de poder que está se estabelecendo agora, com o fenômeno da globalização, com novos países economicamente relevantes, novos países fornecedores de mão-de-obra tecnicamente especializada, registrando-se o surgimento de um novo ator supremo nas relações de trabalho que são as empresas multinacionais, organizadas em redes empresariais.

A Constituição da OIT, mesmo após as diversas emendas que sofreu, inclusive a de 1946, quando foi incorporada a Declaração de Filadélfia, foi edificada sobre a conjuntura de poder então existente que difere em demasia da que a globalização impôs. Naquela época os Estados eram os principais atores nas relações internacionais, inclusive com forte influências nas relações de trabalho. Atualmente, o poder não se encontra distribuído da mesma forma entre os países, e além dos Estados, surge um novo poder, o das empresas multinacionais que exerce influência tanto na esfera nacional quanto na internacional. Dotada de certos mecanismos que limitam severamente o poder reformador, a Constituição impede a OIT de se reestruturar podendo se adaptar às mudanças conjunturais ocasionadas pela globalização.

Todos esses fatos levaram a própria OIT a reconhecer que os organismos internacionais, ela mesma inclusive, encontram-se com sua eficácia e efetividade reduzida pelos efeitos da globalização, pela nova distribuição de poder entre os países e pelo surgimento de novos atores dotados de poderes supremos, as empresas multinacionais organizadas em redes.

Com o escopo de amenizar ou resolver o problema da perda de eficácia e efetividade do Direito Internacional do Trabalho, surgem diversas propostas, algumas externas à OIT visando incluir em tratados e acordos comerciais cláusulas relativas às condições de trabalho, o que daria uma possibilidade de coerção para o caso de descumprimento das mesmas, uma vez que tais pactos

internacionais estariam submetidos à jurisdição internacional através de organismos como a Organização Mundial do Comércio, OMC, podendo serem aplicadas multas aos países inadimplentes quanto às normas trabalhistas ali entabuladas, é a chamada cláusula social.

Por outro lado, na esfera do Direito Internacional Privado do Trabalho, há propostas no sentido de se organizarem os representantes dos trabalhadores para que possam atuar fora dos limites das fronteiras nacionais, visando contrapor o poder supremo das empresas multinacionais, estabelecendo inclusive contratos coletivos internacionais e realizando ações de autodefesa em solidariedade aos trabalhadores de outros países. Tais propostas não são capazes de resolver o problema na esfera global, uma vez que, quanto à cláusula social, os países em desenvolvimento não aderem aos tratados que a contenham, uma vez que isso dificultaria seu crescimento e o seu comércio, e quanto à organização dos trabalhadores em nível mundial, esta é dificultada pelas redes empresariais que se utilizam da terceirização de mão-de-obra, esfacelando as categorias profissionais e, por outro lado, cria sério problema quanto à aplicação da legislação pertinente e sob qual jurisdição será apreciado o conflito coletivo.

É nesse ponto que esta pesquisa se apresenta necessária pois o Direito Internacional do Trabalho, tanto na esfera pública quanto na privada, encontra-se com sua eficácia e efetividade ameaçadas pelos efeitos da globalização, portanto, com o estabelecimento de tal premissa, realiza-se uma abordagem sobre a globalização, como já exposto, para após aprofundar-se na investigação sobre a OIT, seus órgãos, sua constituição, suas convenções e seus instrumentos de fiscalização e controle de sua aplicação, entre outros, para que seja possível apontar os elementos que acarretam, dentro de sua própria estrutura, a sua falta de eficácia e efetividade.

A partir da abordagem desse problema, são estudadas as cláusulas sociais, que foram incluídas na esfera do Direito Internacional Privado do Trabalho por ser externa a atuação da OIT, órgão que tradicionalmente se considera o principal na esfera pública das relações laborais. Serão expostos os elementos que dificultam ou impedem as cláusulas sociais de resolverem o problema de eficácia e efetividade do Direito Internacional do Trabalho.

Na esfera privada do direito internacional do trabalho, serão apontadas as relações e questões que possam surgir entre esse ramo do direito e as relações de trabalho, os contratos transnacionais, que já foram objeto de pesquisa, e a análise de casos concretos e exemplos práticos, expondo também os elementos que impedem ou dificultam tal via de alcançar a solução do problema da eficácia e efetividade do Direito Internacional do Trabalho. A exposição destes elementos, tanto na esfera pública, quanto na privada, é indispensável para que se possa, a partir deste ponto, tomar atitudes para eliminar ou atenuar os mesmos, caminhando-se para a solução ou atenuação do problema tratado nesta pesquisa.

2. O fenômeno da globalização e a força de trabalho

2.1. Situação histórica, conceito e efeitos

O problema da eficácia e efetividade do direito internacional do trabalho se agrava no contexto histórico-econômico da globalização que vem se desenvolvendo desde as duas últimas décadas do século XX. Desta forma, para a compreensão das implicações jurídicas deste fenômeno, tanto no direito internacional público do trabalho, quanto no privado, é imprescindível uma abordagem, sob a ótica da história e da economia. Historicamente, para que se possa estudar um determinado fato, é essencial que se delimite em que momento ele ocorreu – ou vem ocorrendo, caso inacabado.

A globalização é um fenômeno de difícil conceituação, assim como também é difícil delimitar sua ocorrência a um certo período de tempo. Por estes motivos, o tema é um tanto nebuloso, suscitando inúmeras incertezas a seu respeito. Há inclusive afirmações de que a globalização é um mito¹. Com o escopo de desmistificar este fenômeno, um dos primeiros passos é apontar em que período da história da humanidade ele ocorreu – e se ainda ocorre -, para em seguida conceituar-lhe e expor seus efeitos na sociedade contemporânea.

A polêmica acerca do tema já se mostra neste momento, pois há inúmeras discussões sobre em que momento da história teria ocorrido o fenômeno da globalização. Para exemplificar, na visão de Marx, a globalização teve início no século XV, com o capitalismo moderno; segundo Wallerstein, no mesmo século, com o sistema capitalista mundial; Robertson afirma que foi em 1870-1920, com a multidimensionalidade; já Giddens, no século XVIII, com a modernização e para Perlmutter com o término do conflito entre Leste e Oeste.²

Outros argumentos que surgem no debate a respeito da época em que teve início a globalização são de que ela teria iniciado na época das navegações dirigidas por Portugal e Espanha, no final do século XV; na

¹ HIRST, Paulo e THOMPSON, Grahame *apud* CALDAS, Ricardo e AMARAL, Carlos Alberto A. do. **Introdução à Globalização**: noções básicas de economia, marketing e globalização. São Paulo: Instituto brasileiro de direito constitucional, 1998. p. 170.

² BECK, Ulrich. **O que é globalização?** Equívocos do globalismo: respostas à globalização. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p. 46.

exploração manufatureira em Florença, Gênova, Milão, Veneza e outras cidades no norte da Itália no século XVI; nos séculos XVII e XVIII com a expansão dos fluxos mundiais de comércio e de riqueza, decorrente do sistema internacional de pagamentos, mas sobretudo pela exploração do ouro e prata das Américas, com o advento do mercantilismo e com o colonialismo europeu.³

Para uma abordagem criteriosa acerca do tema, é preciso delimitá-lo e circunscrevê-lo a um determinado período de tempo, sob pena de se criar uma abstração intangível e inabordável. O fenômeno da globalização, como será abordado nesta pesquisa, se apresenta no fim do século XX, e vem aumentando sua intensidade desde então. Atualmente, já decorridos alguns anos do século XXI, ainda não vivenciamos o término desse processo de amadurecimento.

Acerca do início da globalização temos que ele ocorre com o processo de internacionalização da economia, que não parou desde a Segunda Guerra Mundial. Esta entendida como um crescimento do comércio e do investimento internacional superior ao crescimento da produção conjunta dos países, o que ampliou as bases internacionais do capitalismo incorporando mais áreas e nações o que uniu progressivamente o conjunto do mundo num circuito único de reprodução das condições humanas de existência. A fase inicial da globalização situa-se nos anos 60, quando zonas periféricas da economia internacional vivenciaram: a expansão das empresas nacionais, a 'nova divisão internacional do trabalho', os empréstimos bancários 'baratos' do mercado do eurodólar e o forte crescimento das operações petrolíferas. Já na década de 80, inicia-se outra fase da globalização pois ocorre uma profunda reestruturação capitalista, alavancada pela revolução da informática e das comunicações, o que possibilitou a descentralização dos processos produtivos. Essas novas tecnologias influem de maneira ampla na vida econômica e revoluciona o sistema financeiro. As privatizações, a desregulamentação e 'flexibilização' dos mercados, o acirramento da concorrência internacional, complementam esse processo acarretando uma crescente unificação dos mercados financeiros internacionais, uma regionalização do espaço

³ CASTRO DE LIMA, Abili Lázaro. **Globalização econômica política e direito**: análise das mazelas causadas no plano político-jurídico. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2002. p. 139.

econômico, associações entre corporações transnacionais e a necessidade de coordenação das políticas nacionais, verificada na criação do G-7. Tudo isso resultou em uma nova configuração espacial da economia mundial, denominada globalização.⁴

Acerca da situação da globalização no tempo, temos que “sob vários aspectos, as interpretações de Braudel e Wallerstein contribuem decisivamente para o conhecimento das configurações e movimentos da sociedade global em formação no final do século XX.”⁵ Delimitando o período de ocorrência do fenômeno, deve-se ainda considerar que “No fim do século XX e graças aos avanços da ciência, produziu-se um sistema de técnicas presidido pelas técnicas da informação, que passaram a exercer um papel de elo entre as demais, unindo-as e assegurando ao novo sistema técnico uma presença planetária.”⁶

Dessas premissas extrai-se que a globalização teve início na segunda metade do século XX, no período pós-guerra, em uma fase ainda incipiente, havendo ainda uma delimitação mais específica às duas últimas décadas daquele século, onde o fenômeno adquire os traços característicos que identificamos atualmente.

O Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio, em inglês *General Agreement on Tariffs and Trade – GATT*, foi estabelecido justamente no período pós-guerra, com a finalidade de proporcionar a liberalização do comércio, embora inicialmente o tenha feito de maneira modesta pois “*la liberalización del comercio dentro del marco del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) fue modesta y gradual, y afectó a los países industrializados mucho más que a los países em desarrollo.*”⁷

Pode-se seguir perquirindo sobre o início da globalização em nível internacional quando se nota que

⁴ VIEIRA, Liszt *apud* CASTRO DE LIMA, Abili Lázaro. **Globalização econômica política e direito**: análise das mazelas causadas no plano político-jurídico. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2002. p. 143.

⁵ IANNI, Octavio. **Teorias da Globalização**. 5. ed. Rio de Janeiro: civilização brasileira, 1998. p. 41.

⁶ SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**. 5. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001. p. 23.

⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Comissão mundial sobre a dimensão social da globalização. **Por una globalización justa: crear oportunidades para todos**. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/Fairglobalization/lang-es/docName--KD00068ES/index.htm>. Acesso em: 23 ago. 2007. p. 28.

O longo período de expansão do pós-guerra dependia de modo crucial de uma maciça ampliação dos fluxos de comércio mundial e de investimento internacional. [...] Essa abertura do investimento estrangeiro (especialmente na Europa) e do comércio permitiu que a capacidade produtiva excedente dos Estados Unidos fosse absorvida alhures, enquanto o progresso internacional do fordismo significou a formação de mercados de massa globais e a absorção da massa da população mundial fora do mundo comunista na dinâmica global de um novo tipo de capitalismo.⁸

Para ilustrar a efetiva ocorrência da sobredita fase incipiente da globalização em nosso país, e igualmente corroborar que ela se deu no período pós-guerra, temos a instalação da primeira fábrica da Volkswagen no Brasil, que ocorreu em 23 de março de 1953. Já para demonstrar a segunda etapa da globalização, verificada da década de 80 em diante, temos a liberação do uso público da Internet, que se deu em 1983. No Brasil, o acesso começou apenas em 1991. Por outro lado, a instalação do primeiro escritório da empresa Microsoft em nosso país ocorreu em 1989.

O conceito de globalização é outro tema sobre o qual não há um consenso entre os autores consultados. Na visão de Beck:

Globalização significa a experiência cotidiana da ação sem fronteiras nas dimensões da economia, da informação, da ecologia, da técnica, dos conflitos transculturais e da sociedade civil, e também o acolhimento familiar mas não se traduz em um conceito, que é de difícil compreensão mas que transforma o cotidiano com uma violência inegável e obriga todos a se acomodarem à sua presença e a fornecer respostas. Dinheiro, tecnologia, mercadorias, informações e venenos “ultrapassam” as fronteiras como se elas não existissem. Até mesmo objetos, pessoas e idéias que os governos gostariam de manter no exterior (drogas, imigrantes ilegais, críticas à violação dos direitos humanos) acabam por encontrar seu caminho. Entendida desta forma, globalização significa o assassinato da distância, o estar lançado a formas de vida transnacionais, muitas vezes indesejadas e incompreensíveis [...]⁹

Ainda temos a opinião de Anthony Giddens, de que a globalização pode ser definida “como a intensificação das relações sociais em escala mundial, que ligam localidades distantes de tal maneira que os acontecimentos locais

⁸ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 7. ed. São Paulo: Loyola, 1998, p. 131.

⁹ BECK, Ulrich, *op. cit.*, p. 46.

são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa.”¹⁰

Segundo John Gray:

“Globalização” pode significar muitas coisas. De um lado, é a difusão mundial das modernas tecnologias de produção e de comunicação de todos os tipos através das fronteiras – no comércio, capital, produção e informação. Esse aumento do movimento através das fronteiras é, em si mesmo, uma consequência da expansão das novas tecnologias para as sociedades até agora pré-modernas. Dizer que vivemos em uma era de globalização é dizer que quase todas as sociedades são agora industrializadas ou caminham para a industrialização.

Globalização implica também que quase todas as economias estejam interligadas com outras economias ao redor do mundo. [...] A globalização é um processo histórico. Não exige que a vida econômica no mundo seja intensiva e igualmente integrada. Como afirmou um estudo embrionário sobre o assunto, ‘a globalização não é uma condição singular, um processo linear ou um ponto final de mudança social’.¹¹

Analisando-se os diferentes enfoques sobre o conceito de globalização, notamos que é comum a todos eles, que se trata de uma supressão de fronteiras territoriais, em vários aspectos da vida cotidiana (social, econômico, ambiental, cultural, político – e, com maior relevo para a presente pesquisa: jurídico), com uma crescente interligação e interdependência entre as economias dos Estados.

Nesse contexto, pode-se observar empresas deslocarem seu setor produtivo para países onde a oferta de mão-de-obra é mais favorável, mantendo, porém, os órgãos e cargos de direção em seu território originário. Igualmente, notam-se as dimensões megascópicas do setor de distribuição de tais empresas, que podem alcançar sem esforços qualquer parte do globo.

O poder econômico acumulado em torno dos centros de direção dessas empresas globais começa a se sobrepor ao poder político dos Estados, que se vêem numa situação de impotência. Se o Estado encontra-se nessa situação, o cidadão comum e as entidades internacionais, como por exemplo, a Organização Internacional do Trabalho, estão em piores condições.

¹⁰ GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1991. p. 69.

¹¹ GRAY, John *apud* CASTRO DE LIMA, Abili Lázaro, *op. cit.*, p. 126.

Como efeitos da globalização temos o surgimento de novos atores – entre eles as empresas transnacionais – dotados de poderes que até então não lhes eram outorgados em tamanha medida, tendo como consequência “a exclusão da política do quadro categorial do Estado nacional”¹².

Mas é preciso determinar de onde emana esse poder empresarial, em contraste com a máxima constitucional segundo a qual todo poder emanaria do povo, que o delegou à entidade maior, denominada Estado, para que em seu nome fosse exercido.

Em primeiro lugar, as empresas são as fontes materiais vitais da sociedade pois geram capital, impostos e trabalho. Essa dimensão de poder foi, em certa medida, contida pela atuação sindical e, posteriormente pelo Estado de bem-estar social, desde o início do século XX, ao contrário das demais a seguir expostas, que caracterizam o verdadeiro poder autônomo das empresas transnacionais.

Em segundo lugar, elas podem deslocar os setores produtivos conforme a sua conveniência, retratada por menores custos para a utilização da força de trabalho, consistente em “exportar postos de trabalho que têm os menores custos e os menores impostos possíveis para a utilização de mão de obra.”¹³

Em terceiro, a evolução dos meios de comunicação e logística, as permite atuar em todo o globo terrestre, seja distribuindo produtos ou prestando serviços, acarretando que “as etiquetas das firmas e as das nações acabam sempre por ser enganosas”.¹⁴ Para ilustrar tal fato, verificamos que no Brasil é distribuído e vendido um tênis de marca estadunidense, fabricado na China.

Em quarto lugar, diante do assédio que as empresas transnacionais sofrem por parte dos Estados para que se instalem em seu território – para gerar os bens materiais citados no primeiro fundamento acima exposto – elas colocam estes em conflito, criando uma situação de concorrência e daí extraindo ainda mais vantagens traduzidas em menores impostos e direitos trabalhistas, levando a celebração de tratados para garanti-las.

Em quinto lugar, elas detêm o poder punitivo contra os Estados nacionais que, se não cumprirem as exigências empresariais – menores

¹² BECK, Ulrich, *op. cit.*, p 13.

¹³ *Ibid.*, p. 17.

¹⁴ *Ibid.*, p 17.

impostos e direitos trabalhistas, e melhor infra-estrutura –, são por elas abandonados.

Em sexto lugar, existe o poder autônomo de escolha de sede, setor produtivo e local para recolhimento de impostos, o que resulta de um confronto minucioso de informações econômicas, políticas e jurídicas, podendo-se verificar que “deste modo, os dirigentes podem morar nos lugares mais belos e pagar impostos nos mais baratos”¹⁵.

É de se ressaltar que todos esses poderes atualmente exercidos pelas empresas, o são de forma independente e autônoma, sem qualquer interferência do Estado nacional, como bem ressalta “tudo sem requerimento ou deliberação no Parlamento, sem decisão regimental, sem mudança da legislação; sim, não é necessário nem mesmo um debate público.”¹⁶

Diante de todo esse poder criado no contexto da globalização, instituições sócio industriais, que pareciam ter um quadro político solidificado, passam a ser amolecidas e atacadas politicamente, a exemplo do estado de bem-estar social, sistema de aposentadoria, assistência social, política comunitária, política de infra-estrutura, o poder organizado dos sindicatos, sistema de negociação dos salários, gastos públicos, sistema tributário, tudo isso passa a ‘derreter’ quando exposto ao novo e intenso ‘sol’ da globalização.¹⁷

Dentre os vários efeitos da globalização, devemos ressaltar que:

A globalização questiona uma premissa fundamental da primeira modernidade, a saber, a construção lógica denominada por A.D. Smith como “nacionalismo metodológico”: os contornos da sociedade devem se sobrepor gradualmente aos contornos do Estado. Não é somente uma nova variedade de conexões e de relações entre Estados e sociedades, que surge com a globalização em todas as suas dimensões; é o conjunto das suposições fundamentais sob o qual todas as sociedades até hoje organizaram, viveram e apoiaram sua condição de unidades territoriais mutuamente separadas. Globalidade significa o desmanche da unidade do Estado e da sociedade nacional, novas relações de poder e de concorrência, novos conflitos e incompatibilidades entre atores e unidades do Estado nacional por um lado e, pelo outro,

¹⁵ *Ibid.*, p 17.

¹⁶ *Ibid.*, p 17.

¹⁷ *Ibid.*, p 13.

atores, identidades, espaços sociais e processos sociais transnacionais.¹⁸

O Estado nacional, enquanto instituição fundamental de organização social, foi abalado severamente pela globalização, o que se verifica quando se afirma que o “problema central que o fenômeno da globalização coloca para as ciências sociais é a dissociação do conceito de sociedade do Estado Nacional”¹⁹ e seus poderes foram subjugados pelos novos poderes de um novo grupo inexistente ou insignificante antes do fenômeno globalizador que são as empresas transnacionais, uma vez que “no contexto da globalização, da crescente importância das normas supra e infranacionais, o Estado Nacional perde o monopólio de promulgar regras, o que leva a uma crescente privatização da regulação jurídica presente num direito reflexivo, isto é, num direito primordialmente procedente de negociação.”²⁰

Estas empresas em razão dos motivos já elencados, passam a controlar, pela economia, a política e o direito dos países onde atuam, mostrando que os instrumentos jurídicos existentes, todos baseados na soberania e territorialidade já não são mais adequados à regulamentação de ramos do direito, como por exemplo o direito do trabalho, como demonstra:

Afinal, na outra vertente da questão, os empresários que tanto defendem o crescimento econômico do setor empresarial brasileiro dentro do capitalismo global, passaram a pressionar o Poder Público para que este desse ensejo às mudanças na legislação trabalhista, de modo que esta passasse a funcionar com menos protecionismo para com a parte hipossuficiente da relação.²¹

E, quanto à observância da lei por tais empresas e à sua aplicação pelos Estados, temos que a tendência é um alcance cada vez mais limitado ou quase inexistente, como bem demonstra:

Temos uma economia mundial em rápida globalização, baseada em empresas privadas transnacionais que se

¹⁸ *Ibid.*, p. 48.

¹⁹ RÜDIGER, Dorothee Susanne. Globalização, Justiça Social e Emancipação: um debate na perspectiva do direito do trabalho. **Impulso**, Piracicaba, v. 14, n. 33, jan/abr. 2003, p. 43.

²⁰ *Idem*, Autonomia privada coletiva e crise paradigmática no direito do trabalho. **Verba Juris**: Anuário da Pós-Graduação em Direito, João Pessoa, ano 5, n. 5, p. 478, jan/dez.2006.

²¹ TAVARES DE MELO, Mariana. **Informalidade do trabalho e flexibilização das normas laborais**. 2007. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2002. p. 47.

esforçam ao máximo para viver fora do alcance das leis e dos impostos do Estado, o que limita fortemente a capacidade dos governos, mesmo os mais poderosos, de controlar as economias nacionais.²²

Nesse contexto o direito internacional do trabalho adquire especial relevo pois em nível nacional, os Estados pouco ou nada podem fazer uma vez que estão à mercê dos interesses de empresas transnacionais.

2.2. Do fordismo ao toyotismo

Integrando e intensificando o fenômeno da globalização verifica-se que ocorreu uma importante mudança econômica durante o século XX, consistente no advento do processo de produção toyotista em contraponto ao processo fordista-taylorista, que predominava no capitalismo organizado durante a primeira metade daquele século, quando passou a perder espaço, gradativamente ao processo japonês.

O estudo desses dois processos de produção é importante para esta pesquisa pois o direito compreendido em suas três dimensões integrantes deve se ater aos fatos sobre os quais se erguem as normas, e, desta forma, podemos constatar que todo o direito internacional público do trabalho foi gestado na primeira metade do século XX, inclusive quando se deu a criação da Organização Internacional do Trabalho, tendo como substrato fático-econômico, o processo de produção fordista-taylorista. Registre-se que o mesmo ocorre com o direito do trabalho pátrio, que se estruturou na mesma época, bastando lembrar que nossa Consolidação das Leis do Trabalho data de 1943.

O processo de produção fordista-taylorista foi idealizado e aplicado por Henry Ford, que utilizando e aperfeiçoando os estudos de Frederick Taylor, conseguiu atingir ápices de produção jamais verificados até então. O fordismo, além da linha de montagem, tem como características²³, focalizando o processo produtivo em si, a produção em massa de bens homogêneos, a uniformidade e padronização, grandes estoques e inventários, testes de

²² HOBBSAWM, Eric. **Globalização, democracia e terrorismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. p. 41.

²³ SWYNGEDOUW *apud* HARVEY, David, *op. cit.*, p. 167.

qualidade ex-post (detecção tardia de erros e produtos defeituosos), produtos defeituosos ficam ocultados nos estoques, perda de tempo de produção por causa de longos tempos de preparo, peças com defeito, pontos de estrangulamento nos estoques, uma produção voltada para os recursos, uma integração vertical e (em alguns casos) horizontal e a redução de custos através do controle dos salários.

Acerca do modo pelo qual o trabalho é desenvolvido, o fordismo tem como características, a realização de uma única tarefa pelo trabalhador, o pagamento *pro rata* (baseado em critérios de definição do emprego), um alto grau de especialização das tarefas, pouco ou nenhum treinamento no trabalho, uma organização vertical do trabalho, nenhuma experiência de aprendizagem, ênfase na redução da responsabilidade do trabalhador (disciplinamento da força de trabalho) e pouca ou nenhuma segurança no trabalho. No tocante ao espaço físico, há a especialização espacial funcional, a divisão espacial do trabalho, a homogeneização dos mercados regionais de trabalho (mercados de trabalho espacialmente segmentados) e a distribuição em escala mundial de componentes e subcontratantes.

No contexto fordista, o Estado se caracteriza pela regulamentação, rigidez, negociação coletiva, socialização do bem-estar social (o Estado do bem-estar social), pela estabilidade internacional através de acordos multilaterais, centralização, existência de um Estado/cidade “subsidiador”, intervenção indireta em mercados através de políticas de renda e de preços, políticas regionais nacionais, pesquisa e desenvolvimento financiados pelas firmas e pela inovação liderada pela indústria.

Acerca da ideologia difundida por este processo produtivo, temos o consumo de massa de bens duráveis: a sociedade de consumo, o modernismo, a totalidade/reforma estrutural e a socialização. O modelo de produção fordista-taylorista, produzia grandes estoques que não eram mais absorvidos pelo mercado consumidor, dentre outros excessos como a produção em massa. Estes excessos eram prejudiciais ao trabalho e dele suprimiam sua dimensão criativa.²⁴

²⁴ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2. ed. São Paulo: Cortez; Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995. p. 18.

No pós-guerra, num Japão que vive com escassez de recursos, o processo fordista-taylorista era insustentável, daí surge a imposição da produção conforme as necessidades do mercado, ou melhor ainda, conforme a demanda. A produção passa a ser orientada de trás para frente – da venda para o início - ao contrário do processo fordista, o produto apenas é fabricado para substituir um que acaba de ser vendido, já não se pratica mais a acumulação, é o toyotismo, também conhecido como ohnismo, em razão do engenheiro japonês que o idealizou, chamado Ohno.

Enumeram-se quatro fases que levaram ao toyotismo, são elas:

Primeira: a introdução, na indústria automobilística japonesa, da experiência do ramo têxtil, dada especialmente pela necessidade de o trabalhador operar simultaneamente com várias máquinas. Segunda: a necessidade de a empresa responder à crise financeira, aumentando a produção sem aumentar o número de trabalhadores. Terceira: a importação das técnicas de gestão dos supermercados dos EUA, que deram origem ao *kanban*. [...] Quarta fase: a expansão do método *kanban* para as empresas subcontratadas e fornecedoras.²⁵

Pela ocorrência desses quatro fatores, no Japão do período pós-guerra, surge então o toyotismo, enquanto modelo de processo de produção, amplamente estudado e aplicado pelo mundo, a partir dos anos 70, que tinha como características²⁶ ao contrário do fordismo, uma produção voltada e conduzida diretamente pela demanda, uma produção variada, diversificada e pronta para suprir o consumo – que determina o que será produzido ao contrário da produção em série e em massa do fordismo -, uma produção sustentada pela existência de um estoque mínimo, um melhor aproveitamento possível do tempo de produção (incluindo-se também o transporte, o controle de qualidade e o estoque) – garantido pelo *just in time*, a utilização do método *kanban*, a multifuncionalidade dos operários – que passam a operar várias máquinas ao invés de uma única, como no fordismo -, a realização do trabalho em equipe, a flexibilização do aparato produtivo e da organização do trabalho, a horizontalização da produção (subcontratação e terceirização), uma

²⁵ CORIAT, Benjamim. **Pensar pelo avesso**: o modelo japonês de trabalho e organização. Rio de Janeiro: Revan: UFRJ, 1994. p. 37.

²⁶ *Ibidem*, p. 51-59.

intensificação da exploração do trabalho, uma flexibilização dos direitos dos trabalhadores – que passam a trabalhar conforme a demanda.

O toyotismo expandiu-se pelo mundo afora e constituiu-se, para alguns estudiosos, em uma nova fase do capitalismo, como demonstra:

Se na concretude japonesa, onde se gestou e se desenvolveu, esse modelo tem estes contornos básicos, sua expansão, em escala mundial e sob formas menos “puras” e mais híbridas, tem sido também avassaladora. [...] Coriat sugere que, em um universo internacionalizado, se as “lições” japonesas são copiadas em todas as partes, é porque correspondem à fase atual de um capitalismo, que se caracteriza pelo crescimento da concorrência, pela diferenciação e pela qualidade, condições originais da constituição do método *ohniano*.²⁷

Nota-se que o toyotismo, após a segunda metade do século XX, substituiu ou reformou o processo fordista-taylorista, predominante até então e sobre o qual se edificou o prédio do direito do trabalho internacional e nacional, no caso do Brasil. Desta forma, o substrato fático que sustentava a legislação pátria desse período bem como a criação do direito internacional do trabalho (OIT, por exemplo), não mais existe, ou, no mínimo, encontra-se estrutural e substancialmente modificado. Importante salientar que quando se fala em direito do trabalho nacional, aí se incluem também as entidades sindicais e associações de trabalhadores, que se estruturaram e organizaram sobre o modelo fordista de produção, que foi substituído ou alterado pelo toyotismo, como já afirmado.

2.3. Formação de redes empresariais em nível global

Uma das características do toyotismo, como já apontado no tópico anterior, é a horizontalização da produção, que se traduz na externalização da atividade produtiva, atribuindo a diversas outras empresas tarefas anteriormente executadas pela empresa-chefe, formando-se assim, uma genuína rede empresarial, como se observa quando se afirma que:

A fusão das tecnologias de telecomunicações e de informática e o surgimento da teleinformática permitiram às grandes companhias gerenciar melhor as economias de custos de

²⁷ ANTUNES, Ricardo, *op. cit.*, p. 30.

transação, obtidas pela integração, e reduzir os 'custos burocráticos' associados a sua internacionalização. Essas novas tecnologias tornam possível também uma melhor gestão das numerosas 'novas relações' [...] por meio das quais a grande companhia pode estabelecer um controle estrito sobre parte das operações de outra empresa, sem precisar absorvê-la. Essa é a originalidade das empresas-rede.²⁸

Verifica-se a formação de grandes conglomerados empresariais subdivididos em diversas empresas de menor porte, todas interligadas através de instrumentos tecnológicos de comunicação, que permitem o acompanhamento em tempo real da atividade das empresas subordinadas.

Essa nova forma de controle permite, por um lado, a organização do capital em redes empresariais, formando-se a 'teia' de subcontratadas controladas pela empresa-chefe, o que se tem verificado freqüentemente e leva a afirmação de que "a organização das empresas em rede é um fato com o qual os estudiosos do direito do trabalho devem contar."²⁹

Por outro lado, permite a manutenção eficiente da hierarquia através do acompanhamento em tempo real de dados como produtividade, comercialização e lucratividade, verifica-se tal fato na assertiva:

As modalidades de externalização utilizadas pelas grandes companhias não comportam nenhum questionamento das 'hierarquias'. Pelo contrário, representam meios que permitem às companhias estabelecer relações assimétricas perante outras empresas e reforçar o seu próprio poder econômico.³⁰

No início da implantação do processo toyotista – no período pós-guerra - essa rede empresarial era regional, ou, no máximo, nacional, porém, com a expansão de tal processo, também já aludida anteriormente, ela passou a ser mundial, ou seja, global.

É o que se pode extrair quando se leva em conta que os principais agentes do novo padrão de investimento estrangeiro direto são as empresas multinacionais e suas redes coligadas, que juntas, organizam a principal força de trabalho na economia global e que o número dessas empresas aumentou

²⁸ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p. 103.

²⁹ RÜDIGER, Dorothee Susanne. Emancipação em rede: condições jurídicas para a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores no século XXI. In: VIDOTTI, Tarcio José *et al* (org.) **Direito Coletivo do Trabalho em uma sociedade pós-industrial**. São Paulo: Ltr, 2003. p. 76.

³⁰ CASTELLS, Manuel, *op. cit.*, p. 104.

de 7 mil em 1970 para 37 mil em 1993, com 150 mil coligadas em todo o mundo.³¹

A formação dessas redes tem diversos efeitos, dentre os quais os que passamos a analisar. A criação de uma interdependência hierárquica segmentada da força de trabalho, resultante do fato de que essa força, de diversos países, passa a depender da divisão do trabalho entre as diferentes funções e estratégias das redes empresariais.³² Nota-se assim, que os trabalhadores de determinado país ficam à mercê e são alcançados por atos de gestão praticados em outro país, o que comprova um efeito da globalização já exposto, consistente na desconsideração potencial das fronteiras território-nacionais.

Agora com enfoque mais específico, essa desconsideração potencial atinge os trabalhadores e empregadores, e, portanto, o direito do trabalho, tanto na esfera internacional como na nacional, no caso do Brasil. Os novos poderes empresariais (já tratados no tópico inaugural), diante do surgimento das empresas multinacionais e de sua organização em redes globais, são confirmados e ainda mais, são ampliados por este fator. É de se registrar que estamos diante de uma dimensão fática jamais imaginada pelo direito do trabalho pátrio, quando de sua formação e estruturação, assim como também não poderia ser pelo direito internacional público do trabalho no período de sua elaboração.

Outro fenômeno decorrente dessa forma de organização das empresas multinacionais, possibilitado pelos avançados meios de comunicação atualmente existentes, é a subcontratação de serviços pelas empresas, que será melhor analisada em tópico seguinte. O que se demonstra quando se afirma que “a subcontratação de serviços pelas empresas em todo o globo com a utilização das telecomunicações também integra a força de trabalho sem deslocá-la ou comercializar sua produção.”³³

Este fator gera a precarização de postos de trabalho favorecendo o capital organizado mundialmente que escolhe o país onde melhor pode tirar proveito da força de trabalho, como se extrai quando se afirma que :

³¹ *Ibid.*, p. 257.

³² *Ibid.*, p. 257.

³³ *Ibid.*, p. 259.

Bombaim e Bangalore tornaram-se os principais centros de produção subcontratada de software para empresas de todo o globo, com a utilização do trabalho de milhares de engenheiros indianos e profissionais de ciências da computação altamente qualificados, que recebem cerca de 20% do salário pago nos EUA para empregos similares.³⁴

Desta forma, a organização do capital através de redes empresariais globais constitui-se em importante elemento para consolidar o poder econômico e político destas.

O poder é econômico, pois aumenta seu lucro incrementando conseqüentemente as riquezas de seus proprietários e dirigentes. E o poder é político, pois consiste em forte instrumento de coação contra a ação dos trabalhadores organizados em nível nacional bem como contra os Estados nacionais, que se vêem à mercê da migração das sedes empresariais ou do pátio produtivo para outros países assim que as condições oferecidas deixem de serem adequadas aos interesses do capital, como se constata quando se afirma que “conectadas em rede, conseguem tirar partido principalmente das vantagens fiscais e trabalhistas oferecidas por Estados e regiões no mundo”.³⁵ Estamos diante de outra dimensão fática que não ocorria no processo fordista-taylorista, pois a subcontratação era mínima ou inexistente quando ele imperava.

Desta forma, tanto o direito do trabalho pátrio quanto o internacional, encontram-se desprovidos de elementos adequados para lidar com esses novos fatos sociais e as conseqüências deles decorrentes. A questão da responsabilidade empresarial por direitos dos trabalhadores em relações de subcontratação entre empresas e a diluição das categorias operárias daí decorrentes, são dois casos nítidos onde o direito do trabalho não está dotado do instrumental necessário para realizar sua função máxima que é a de promover a justiça social.

³⁴ *Ibid.*, p. 260.

³⁵ RÜDIGER, Dorothee Susanne. Emancipação em rede: condições jurídicas para a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores no século XXI. In: VIDOTTI, Tércio José *et al* (org.) **Direito Coletivo do Trabalho em uma sociedade pós-industrial**. São Paulo: Ltr, 2003. p. 70.

2.4. Terceirização de mão-de-obra

Na linha de desenvolvimento do capitalismo cumpre analisar outro fenômeno relevante que as transformações apontadas nos itens anteriores acabaram por desencadear.

No contexto da globalização ocorre a substituição, ou modificação, do processo fordista-taylorista de produção, pelo modelo japonês, toyotista. Como característica do processo japonês - horizontalização e externalização da produção - ocorre a formação das redes empresariais, que antes se dava em nível nacional passa a ocorrer em níveis mundiais. Decorrendo naturalmente da referida característica do Ohnismo, uma vez que implica a subcontratação de empresas para a realização de tarefas anteriormente realizadas pela empresa-chefe, passa a ocorrer o fenômeno entre nós conhecido como terceirização de mão-de-obra.

A terceirização de mão-de-obra decorre do aumento da competição internacional e da globalização, como bem assevera Busnello:

O aumento da competição internacional com o processo de crescente globalização da economia está impondo um freio à política de verticalização das empresas e um acentuado recurso à terceirização, ao repasse de certos segmentos dos processos de trabalho para empresas subcontratadas.³⁶

Além da competição internacional e o processo da globalização, outro fator que implica na terceirização da mão-de-obra é justamente o toyotismo, por suas características de horizontalização e externalização da produção.

A terceirização de mão-de-obra deve ser inicialmente distinguida de outro fato que ocorre com certa frequência e com ela se confunde, a intermediação mão-de-obra. Esta última é vedada em nosso direito do trabalho, acarretando a formação do vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora dos serviços.

Nesse particular atingimos um sério problema onde começam a aparecer os efeitos da globalização e do desenvolvimento do capitalismo, bem como da alteração da realidade fática que não é acolhida pela legislação, note-

³⁶ BUSNELLO, Ronaldo. **Processo de produção e regulação social**. Ijuí: Unijuí, 2005. p. 336.

se que não há disposição legal sobre o tema em nosso país, tratando do assunto unicamente a Súmula nº 331, do Tribunal Superior do Trabalho.

Para fazer a distinção entre intermediação de mão-de-obra utiliza-se a teoria do feixe de indícios, apresentada por Rodrigo Carelli, que devem ocorrer de forma convergente para a caracterização da forma vedada, sendo os elementos a seguir apresentados os componentes deste feixe: organização do trabalho pela empresa contratante (gestão do trabalho), falta de especialidade da empresa contratada, detenção de meios materiais para a realização dos serviços, realização da atividade permanente da tomadora dentro de estabelecimento próprio da contratante, fiscalização da execução do contrato pela contratante, ordens e orientações procedimentais por parte da contratante, prevalência do elemento “trabalho humano” no contrato, remuneração do contrato baseada em número de trabalhadores, prestação de serviços para uma única empresa tomadora e a realização subsequente de um mesmo serviço por empresas distintas, permanecendo os mesmos trabalhadores.³⁷

Segue o autor noticiando que esses elementos “podem ser reduzidos a somente 3 (três), que, mais amplamente, demonstrariam a existência da mera intermediação de mão-de-obra: gestão do trabalho pela tomadora de serviços, especialização da prestadora de serviços e prevalência do elemento humano no contrato de prestação de serviços.”³⁸

A gestão do trabalho pela empresa que delega a prestação de serviços, consiste na “determinação do modo, tempo e forma que o trabalho deve ser realizado”³⁹ e pode se dar, na prática, das seguintes formas: indicação da quantidade de trabalhadores e as funções nas quais trabalharão; determinação do horário em que o trabalho será exercido; previsão contratual de substituição de trabalhadores ao arbítrio da contratante; submissão dos trabalhadores ‘terceirizados’ à ordens de prepostos da empresa contratante; fiscalização da execução do contrato diretamente pela empresa tomadora; realização de atividade permanente da empresa contratante dentro de seu próprio estabelecimento; continuação do exercício das mesmas atividades pelos

³⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 124.

³⁸ *Ibid.*, p. 125.

³⁹ *Ibid.*, p. 125.

mesmos trabalhadores, mesmo após o término do contrato de subcontratação; e a indicação contratual do regime jurídico dos trabalhadores que prestarão o serviço.

A especialização da empresa contratada é elemento que deve estar presente para caracterizar a terceirização lícita de mão-de-obra, nos termos da própria Súmula nº 331, do Tribunal Superior do Trabalho, quando determina a não formação de vínculo empregatício com a empresa contratante dos serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à sua atividade meio. Desta forma, caso a empresa contratada seja do tipo que realiza todo tipo de tarefas, não há que se falar em terceirização lícita e sim em mera intermediação irregular de mão-de-obra.

A prevalência do elemento humano no contrato de prestação de serviços é característica da intermediação de mão-de-obra e pode ser verificada quando a empresa tomadora se importa com as qualidades pessoais dos trabalhadores que irão desempenhar suas funções junto a ela, quando o trabalho continua a ser exercido pelos mesmos trabalhadores mesmo após o fim do contrato de 'terceirização' – já citada anteriormente – e quando ocorre a permanência dos mesmos trabalhadores nas mesmas funções, porém contratados por outra empresa intermediadora.

Pode-se verificar, então, a existência de dois fatos distintos, o primeiro é a intermediação de mão-de-obra, que é vedada em nosso ordenamento e o segundo é a terceirização, que é lícita, permitida e regulamentada pela Súmula nº 331, do Tribunal Superior do Trabalho.

Ainda que a subcontratação seja considerada lícita, à luz de todos os elementos ora fornecidos, e portanto, tratando-se de terceirização de mão-de-obra, este fato acarreta sérios efeitos na esfera das relações de trabalho nacional e mundial.

Ocorre o aumento da informalização das relações de trabalho, uma vez que a tendência é cada vez mais abrir exceções e hipóteses de flexibilização e desregulamentação, ampliando-se as atividades em que possa ocorrer a terceirização.

A precarização do trabalho vem juntamente com a informalização, uma vez que a flexibilização e a desregulamentação tendem sempre a uma

supressão de direitos trabalhistas já conquistados, representando um retrocesso em matéria laboral.

Cria-se também uma desigualdade entre os trabalhadores, como se houvesse mão-de-obra de primeira, segunda e terceira linha, classificando-se o trabalhador segundo a sua proximidade da empresa central, ocorrendo esse fato tanto em nível nacional quanto internacional.

Finalmente, a terceirização esfacela as categorias sindicais, indicando novamente uma tendência de precarização dos postos de trabalho, uma vez que os trabalhadores são privados de uma eficiente representação e atuação coletiva junto a seus empregadores e órgãos governamentais.

Todos esses efeitos da terceirização são bem asseverados quando se afirma que:

Vai-se constatando que a crescente terceirização é um processo que tem aumentado também a informalização das relações de trabalho e estimulado a precarização do trabalho. A terceirização acompanhada da precarização do trabalho conduz a um aumento da desigualdade entre categorias de trabalhadores, tanto no país como internacionalmente. Além dos empecilhos quanto à concepção do seu espaço próprio, o sindicato é acuado por ações de fragmentação. A terceirização pode constituir uma forma de fracionar uma base de atuação sindical.⁴⁰

Desta forma nota-se que a terceirização representa mais uma forma encontrada pela tendência do sistema capitalista de se aproveitar de condições que ele mesmo cria – globalização, toyotismo, formação de redes empresariais e a própria terceirização – para ampliar a relação entre lucro e trabalho, o primeiro em detrimento do último, reduzindo a contrapartida social imposta pela legislação trabalhista, tanto em níveis nacionais, quanto mundiais.

A Organização Internacional do Trabalho ocupa-se dos fenômenos tratados neste capítulo, promovendo estudos sobre a globalização e sobre as redes empresariais, que serão apresentados no capítulo seguinte.

⁴⁰ BUSNELLO, Ronaldo, *op. cit.*, p. 336.

3. O direito internacional público do trabalho diante da globalização

3.1. Origens do direito internacional do trabalho

O Tratado de Versailles foi firmado em 1919 e criou a Organização Internacional do Trabalho, porém, cem anos antes, já havia pessoas e, posteriormente, movimentos organizados com interesse em uma regulamentação internacional das relações de trabalho.

As origens desse ramo do direito podem ser divididas cronologicamente em duas. A primeira metade do século XIX, quando ocorreram as primeiras iniciativas individuais para uma regulamentação internacional das relações de trabalho e a segunda metade do mesmo século, quando se iniciaram os movimentos organizados e iniciativas oficiais para a consecução desse fim.

Na primeira metade do século XIX, na esfera das iniciativas individuais, as duas personalidades consideradas precursoras do direito internacional do trabalho são dois industriais liberais, o inglês Robert Owen e o francês Daniel Le Grand, como leciona Nicolas Valticos:

Los precursores de la idea de una legislación internacional del trabajo aparecen al comienzo del siglo XIX. Dos industriales liberales, el inglés Roberto Owen y el francés Daniel Le Grand, están generalmente considerados como los verdaderos promotores de la idea.⁴¹

Robert Owen é considerado precursor por ter elaborado “las dos memorias que en 1818 dirigió a los soberanos de los Estados de la Santa Alianza, reunidos em Aix-la Chapelle, a fin de que tomasen medidas destinadas a mejorar la suerte de los trabajadores.”⁴²

As idéias de Owen não eram motivadas pela necessidade de equalização da concorrência internacional, matéria em discussão na época, e nem tampouco visavam uma verdadeira regulamentação internacional. O que se afirma é que “parece que lo que a Owen le interesaba era, sobre todo, que las potencias europeas estudiasen las medidas liberales y educativas que él

⁴¹ VALTICOS, Nicolas. **Derecho Internacional del Trabajo**. Madri: Tecnos, 1977. p. 29.

⁴² *Ibid*, p. 29.

había introducido en su empresa y que se inspirasen en ellas en sus países respectivos.”⁴³

Desta forma, embora suas idéias envolvessem vários países, dada a motivação diversa da equalização da concorrência e de uma verdadeira regulamentação internacional, visando muito mais difundir um sistema praticado por ele em sua empresa, Owen e outras personalidades foram ofuscadas pelas idéias e ações do francês Daniel Le Grand “que sin duda es realmente el precursor”⁴⁴.

São lembrados também⁴⁵ o inglês Charles Hindley, os franceses J. A. Blanqui e Louis René Villermé e o belga Edouard Ducpétiaux, os dois primeiros motivados pela discussão sobre a influência das relações de trabalho na concorrência econômica entre os países, o terceiro buscando a regulamentação internacional pela medicina e higiene e o último propondo a criação de uma associação internacional para o progresso das ciências morais e sociais, porém, todos de forma episódica e com muito menos força do que Le Grand.

Le Grand era motivado por favorecer tanto moral como fisicamente a condição dos trabalhadores e desenvolveu sistematicamente e com maior perseverança a idéia de regulamentação internacional do trabalho.⁴⁶ Por este motivo “se considera a Daniel Le Grand como al verdadero pionero”⁴⁷.

O pioneiro francês desenvolvia seus misteres, através de suas convocações e relatórios, que dirigia aos governantes franceses e dos principais países europeus, estimulando a adoção de uma lei internacional do trabalho. Ele acompanhava a legislação da França, Prússia e da Inglaterra, utilizando-se de quadros sinóticos de legislação comparada para fundamentar suas teses⁴⁸ indicando qual legislação considerava mais avançada em determinado ponto, buscando a utilização desta como paradigma para a lei francesa, quando esta fosse retrógrada.

⁴³ *Ibid*, p. 30.

⁴⁴ *Ibid*, p. 30.

⁴⁵ *Ibid*, p. 30-33.

⁴⁶ *Ibid*, p. 31.

⁴⁷ THOMAS, Albert *apud* VALTICOS, Nicolas. **Derecho Internacional del Trabajo**. Madri: Tecnos, 1977. p. 31.

⁴⁸ VALTICOS, Nicolas. *op. cit.*, p. 32.

Na segunda metade do século XIX, já na esfera dos movimentos organizados e das iniciativas oficiais com escopo de uma regulamentação internacional do trabalho, a primeira agrupação privada a aderir à idéia foi o Congresso Internacional de Beneficência, reunido em Bruxelas, em 1856.⁴⁹ As discussões então travadas ecoaram até o próximo congresso, que teve lugar em Frankfurt, no ano de 1857, quando foi adotada, por unanimidade, em 17 de setembro, uma moção onde se expressava o desejo “de favorecer y ampliar la acción protectora de los jefes industriales respecto a los trabajadores, de que se tomasen en común medidas internacionales destinadas a regular el trabajo industrial.”⁵⁰

Esta moção é o começo de uma ação coletiva a favor de uma legislação internacional do trabalho e os membros do Congresso de Frankfurt se transformaram em defensores e divulgadores dessa idéia, cada um em seu país e esfera de ação.⁵¹

Nos anos que se seguiram o movimento cresceu entre os países da Europa Ocidental e tomou força, especialmente em França, Alemanha e Suíça, com as discussões acerca da necessidade de uma regulamentação internacional do trabalho ganhando vulto em suas Assembléias Legislativas. Era o começo das iniciativas oficiais para a regulamentação internacional.

Em 7 de dezembro de 1885 foi submetido à Câmara dos Deputados da França um projeto de lei para criar uma legislação internacional do trabalho. Tal projeto determinava ao governo francês que fossem aceitas as propostas da Suíça para a regulamentação internacional e surgiu em contraponto ao fato de que os direitos nacionais do trabalho não conseguiam evoluir diante do argumento recorrente na época: os perigos da concorrência internacional. Era prevista no referido projeto a criação de uma repartição internacional de controle geral e estatística obreira e industrial, encarregada de estudar e de propor os meios de ampliar e codificar a legislação internacional do trabalho e as possibilidades e as necessidades futuras em matéria de legislação internacional do trabalho.⁵²

⁴⁹ *Ibid*, p. 34.

⁵⁰ *Ibid*, p. 35.

⁵¹ *Ibid*, p. 35.

⁵² *Ibid*, p. 38.

Assim como, individualmente, teve destaque o francês Daniel Le Grand, em termos de iniciativas oficiais e organizadas, o país que se destacou no campo das tentativas de regulamentação internacional do trabalho foi a Suíça. Isso se deu por várias razões: sua situação geográfica, tradição humanitária, influência de uma parte da opinião pública, perseverança de certas personalidades e estrutura federativa, que transformava o país em uma espécie de microcosmo em que se encontravam, de forma ainda mais palpável, os problemas que a diversidade de legislações do trabalho e a concorrência suscitavam em escala internacional.⁵³

Em 30 de abril de 1881 o Conselho Nacional suíço adotava uma moção onde se convidava o Conselho Federal a iniciar tratativas com os principais países industriais para provocar a criação de uma legislação internacional sobre fábricas. Os diplomatas suíços na Europa receberam a missão de investigar junto a tais países sobre a possibilidade de regulamentação internacional, e em geral, obtiveram respostas negativas. O governo francês, por exemplo, respondeu que:

não correspondia ao Estado a função de intervir nos contratos entre patrões e empregados prejudicando, sem necessidade absoluta e bem demonstrada, a liberdade de trabalho, e que o governo estaria ainda menos disposto a atar-se as mãos nesta matéria mediante instrumentos internacionais.⁵⁴

Apesar do resultado insatisfatório obtido nessa tentativa suíça, o povo daquele país continuou exercendo pressão para que fosse realizada uma regulamentação internacional do trabalho, até que, em 1889 o Conselho Federal propôs a diversos Estados europeus que se realizasse em Berna, no dia 5 de maio de 1890, uma conferência de caráter não-diplomático encarregada de estudar certas questões e de recomendar aos governos os pontos considerados desejáveis para ulterior regulamentação mediante convenção internacional.⁵⁵

Iniciavam-se as conferências oficiais para a efetiva regulamentação internacional do trabalho, uma realizada em Berlim, no ano de 1890, de 15 a 29 de março e duas realizadas em Berna, nos anos de 1905 e 1906.

⁵³ *Ibid*, p. 39.

⁵⁴ *Ibid*, p. 40.

⁵⁵ *Ibid*, p. 41.

A Conferência de Berlim, onde estavam representados 13 Estados, foi promovida por Guilherme II, com apoio do Papa Leão XIII – que no ano seguinte promulgaria a encíclica *rerum novarum* – porém seus objetivos não eram de concluir acordos internacionais, mas sim o de proceder a um exame técnico das questões. Por estas razões se afirma que “Es evidente que en muchos aspectos la Conferencia de Berlin presentaba lagunas muy serias, especialmente cuanto a los temas tratados”⁵⁶ embora não se possa negar que foi a primeira reunião oficial onde se discutiram questões de trabalho, determinou-se o estado das questões tratadas e se conseguiram certas orientações comuns.⁵⁷

As Conferências de Berna, que contaram com a participação de 15 Estados, realizadas nos anos de 1905 e 1906, foram solicitadas por uma Comissão da Associação Internacional para a Proteção dos Trabalhadores, encarregada de examinar a maneira de introduzir uma proibição geral de trabalho noturno das mulheres e o emprego de fósforo branco na fabricação de fósforos de segurança, sendo alcançado sucesso em setembro de 1906, com a adoção de dois projetos de convenções, regulamentando as matérias examinadas.⁵⁸

Estava, portanto, formulado um sistema de regulamentação internacional do trabalho que deixou terreno fértil para, presentes as condições com o término da Primeira Guerra Mundial, a criação de um organismo internacional com esta finalidade: a Organização Internacional do Trabalho, como será exposto em tópico a seguir.

3.2. Estrutura normativa do direito internacional do trabalho

O direito internacional do trabalho tem em sua estrutura normativa duas espécies normativas. Os tratados propriamente ditos, que podem ser bilaterais ou multilaterais, e as convenções da Organização Internacional do Trabalho, que também são uma espécie de tratado, porém de elaboração peculiar no âmbito da mencionada Organização.

⁵⁶ *Ibid*, p. 45.

⁵⁷ *Ibid*, p. 45.

⁵⁸ *Ibid*, p. 49.

Os tratados são elaborados fora do âmbito de qualquer organização ou organismo internacional e referem-se diretamente aos Estados signatários, podendo ser fechados ou abertos à adesão de outros Estados que tenham interesse em suas cláusulas.

As Convenções da Organização Internacional do Trabalho são elaboradas em seu âmbito, da forma que será abordada mais adiante, e “também constituem tratados internacionais, nos termos do artigo 2º da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados (1969).”⁵⁹

No final do séc. XIX surge a necessidade das organizações internacionais no âmbito do direito internacional. Essas organizações podem adotar a forma intergovernamental, onde os Estados que as integram não têm interesses necessariamente coincidentes, a exemplo da Organização Internacional do Trabalho. Não há nessas organizações a existência de órgãos supranacionais, portanto, suas decisões não obrigam seus estados-membros, a menos que por eles sejam ratificadas.⁶⁰

A organização dos Estados também pode ocorrer na forma de organizações internacionais supranacionais, onde os estados-membros renunciam parcialmente ao princípio da soberania. O caso único desse tipo de organização é o da União Européia, onde as decisões por ela tomadas obrigam imediatamente seus estados-membros.⁶¹

3.3. A Organização Internacional do Trabalho

3.3.1. Gênese

A Primeira Guerra Mundial (1914-1918) trouxe ao mundo grande angústia e ao seu final havia uma preocupação em estabelecimento e manutenção de uma paz mundial duradoura.

Havia a visão de que a desigualdade nas relações de trabalho entre os países do globo era elemento que aguçava a inclinação de alguns deles para

⁵⁹ CECATO, Maria Aurea Baroni. O direito internacional do trabalho e seu principal órgão normativo. *Verba Juris*: Anuário da Pós-Graduação em Direito, João Pessoa, ano 1, n. 1, jan/dez.2002, p. 52.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 53.

⁶¹ *Ibid.*, p. 54.

os conflitos armados, o que geraria novo período de pavor, a exemplo do causado pela primeira guerra.

Os movimentos do sindicalismo internacional, antecedido pelas Internacionais Operárias sucessivas, fundadas por Marx, Lenine e Tortsy⁶² conscientizavam o povo acerca de sua quantidade e de seu poder, bem como evidenciavam as severas condições de trabalho a que eram submetidos.

Foi nesse contexto que, em 1919, pelo Tratado de Versailles – parte XIII – foi criada a Organização Internacional do Trabalho, com o escopo de reduzir a desigualdade de condições de trabalho entre os países, e de melhorá-las, minorando, assim, as ameaças daí decorrentes à paz mundial. Isto pode se verificar claramente no preâmbulo da parte XIII, do Tratado de Versailles⁶³.

Desta forma temos três motivos para a criação da Organização Internacional do Trabalho e, conseqüentemente, do Direito Internacional do Trabalho: 1- a construção da paz mundial; 2- a justiça social; 3- a concorrência internacional.

A construção da paz mundial, entendida necessária diante dos resultados nefastos da primeira guerra mundial e abalada pelos movimentos sindicais internacionais, foi o principal motivo de criação da OIT, do qual decorre o segundo motivo – a justiça social, que deve ser perseguida com o escopo de alcançar-se a almejada paz mundial.

A concorrência internacional também é apontada como motivo para a criação da Organização Internacional do Trabalho, que também pode ser constatado no preâmbulo da parte XIII do Tratado (cf. nota), uma vez que:

⁶² *Ibid.*, p. 54.

⁶³ “Considerando que a Sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal e que tal paz não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social; em atenção a que existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas em injustiça, miséria e privações, e que origina tal descontentamento que a paz e a harmonia universais correm perigo; em vista de que é urgente melhorar essas condições (por exemplo, no que concerne à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima da jornada e da semana de trabalho, ao aproveitamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições convenientes de existência, à proteção dos trabalhadores contras as enfermidades gerais ou profissionais e os acidentes resultantes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores ocupados no estrangeiro, à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas); - tendo presente que a não-adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços das demais desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países; - as Altas Partes Contratantes, movidas por sentimentos de justiça e humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz duradoura e mundial, convencionaram o que segue.”

Houve, naturalmente, reação à idéia de normatização internacional das relações entre patrões e empregados, tornando obrigatórias determinadas melhorias das condições de trabalho. Argumentou-se que tais normas geravam ônus, criando, no mercado internacional, situação desvantajosa para os que adotassem tais medidas, em relação aos que não o fizessem. A reação foi reconhecida pelos elaboradores da Constituição da OIT, que utilizaram o fato como argumento para justificar que as medidas de melhoria devem, portanto, ser adotadas por todos.⁶⁴

O final da Primeira Guerra Mundial, o sindicalismo internacional, precedido pelas Internacionais Operárias, a intenção e necessidade de obtenção e de manutenção de uma paz mundial duradoura são, portanto, o contexto em que a OIT foi criada pelo Tratado de Versailles – tratado de paz que pôs fim à Primeira Guerra Mundial -, como instrumento capaz de conter aqueles movimentos que abalariam esta almejada paz.

A relevância da OIT é reconhecida entre os doutrinadores do Direito Internacional do Trabalho, com o reconhecimento de que a sua gênese guarda estreita ligação com a gênese da Organização, apesar da existência de alguns acordos bilaterais anteriores e mesmo de algumas convenções (Convenções de Berna em 1905 e 1906). É, portanto, a partir do surgimento da OIT que ele toma corpo.⁶⁵

3.3.2. Natureza jurídica

Na ocasião de criação da OIT, pelo Tratado de Versailles, ela foi concebida como parte da Sociedade das Nações – atual Organização das Nações Unidas, ONU – porém, imediatamente após sua criação ela já demonstrava autonomia ímpar em relação àquela, como se verifica em relação ao seguinte caso concreto:

A autonomia da OIT se esboçou, desde logo, quando a Primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Washington – 1919) deliberou admitir a Alemanha e a Áustria como membros da Organização, apesar de não serem partes

⁶⁴ CECATO, Maria Aurea Baroni. *op. cit.*, p. 56.

⁶⁵ *Ibid*, p. 54.

da Sociedade das Nações (SDN), tendo sido essa orientação seguida, no correr dos anos, em relação a outros Estados.⁶⁶

Há o reconhecimento desta autonomia na doutrina do direito internacional público brasileiro que, fazendo referência à situação análoga ao caso concreto ora mencionado, a afirma. Como se verifica na assertiva: “Em relação à SDN, ela [a OIT] tinha a posição de organismo autônomo. Os Estados-membros da SDN tornavam-se automaticamente membros da OIT. Entretanto, a recíproca não era verdadeira, uma vez que diversos Estados faziam parte da OIT e não eram membros da SDN (EUA)”⁶⁷.

Apesar de ter sido criada como parte da Sociedade das Nações – atual ONU – a OIT goza de autonomia em relação a esta e constitui-se sob a forma de uma organização internacional intergovernamental de caráter público. Asseverando a doutrina que:

A OIT é uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da entidade e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma das suas agências especializadas. A composição tripartida da sua assembléia geral (Conferência Internacional do Trabalho), do Conselho de Administração e de quase todos os seus órgãos colegiados, nos quais têm assento, com direito a voz e voto, representantes de Governos e de organizações de trabalhadores e de empregadores, constitui uma das características marcantes da OIT e fator de relevo na formação do alto conceito que desfruta nos planos da cultura, da produção e do trabalho.⁶⁸

Das lições acima extrai-se que a OIT não possui um caráter supranacional, uma vez que seus estados-membros não abdicam de sua soberania, sujeitando-se imediatamente às suas decisões. O que ocorre é uma restrição a esta soberania, após o ato voluntário de aderir aos termos da Constituição da Organização, sujeitando-se aos seus termos, mormente no tocante à submissão de suas convenções ao órgão competente para a ratificação, o cumprimento das mesmas após ratificadas e a sujeição à fiscalização por parte das comissões pertinentes.

⁶⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000. p. 119.

⁶⁷ MELLO, Celso D. de Albuquerque. **Curso de Direito Internacional Público**. 15. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 709.

⁶⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo, *op. cit.*, p. 122.

Na situação transcrita não há referência a um importante atributo da OIT, que é a sua autonomia em relação à ONU, por isso se entende que este elemento deve ser acrescentado àquela natureza jurídica exposta.

Disso resulta que a OIT é uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da entidade e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma das suas agências especializadas, gozando de autonomia em relação a esta.

3.3.3. *Objetivos e competência*

O texto original da Constituição da OIT, aprovado em 1919, foi modificado pelas emendas de 1922, 1945, 1946, 1953, 1962 e de 1972. Além dessas emendas, foram propostas mais três no ano de 1964, uma no ano de 1986, e outra no ano de 1997, porém todas essas não estão em vigor em face do que dispõe o art. 36, da Constituição vigente.

É importante ressaltar que em 1944 a Conferência Geral da OIT, reunida na Filadélfia, adotou em 10 de maio de 1944, a Declaração dos fins e objetivos da OIT e dos princípios que deveriam inspirar a política de seus membros. Tal declaração passou a integrar a Constituição da OIT, após a revisão Constitucional de 1946.

O artigo 1º da Constituição da OIT constata a fundação de uma organização permanente encarregada de trabalhar pela realização do programa exposto no preâmbulo da própria Constituição e na Declaração relativa aos fins e objetivos da OIT, adotada em Filadélfia em 10 de maio de 1944.

Nota-se, portanto, que os objetivos e a competência da OIT decorrem da conjugação do preâmbulo de sua Constituição com a Declaração relativa aos fins e objetivos da OIT, adotada na Filadélfia em 1944.

O Preâmbulo da Constituição, que sofreu pequenas modificações de linguagem mas cuja essência é a mesma do preâmbulo da parte XIII do Tratado de Versailles já citado anteriormente (Cf. nota 45) expõe como

objetivos e competência da OIT: 1- Obtenção e manutenção de uma paz universal que só pode basear-se na justiça social; 2- Melhoria de condições de trabalho que gerem injustiça, miséria e privações para um grande número de seres humanos, como por exemplo: a regulamentação das horas de trabalho, a fixação de uma duração máxima da jornada e da semana de trabalho, o aproveitamento da mão-de-obra, a luta contra o desemprego, a garantia de um salário que assegure condições convenientes de existência, a proteção dos trabalhadores contras as enfermidades gerais ou profissionais e os acidentes resultantes do trabalho, a proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, as pensões de velhice e invalidez, a defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, a afirmação do princípio da liberdade sindical, a organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas; 3- A equalização das condições de trabalho mundiais.

A Declaração adotada em 1944 na Filadélfia ampliou consideravelmente os objetivos e a competência da OIT, que podem ser sintetizados pelas palavras de Nicolas Valticos:

a) o objetivo da OIT não se restringe a melhorar as condições de trabalho, mas a melhorar a condição humana no seu conjunto; b) a OIT não procura unicamente a melhoria das condições materiais de existência. Ela dá ênfase tanto à luta contra a necessidade, visando ao progresso material e à segurança econômica, como à defesa dos valores da liberdade – notadamente da liberdade de expressão e de associação – de dignidade e de igualdade – em particular da igualdade de oportunidade, independentemente da raça, da crença ou do sexo; c) a ação da Organização não se limita à proteção dos trabalhadores propriamente ditos, porquanto alcança o conjunto dos seres humanos nas suas relações com o trabalho; d) os textos fundamentais da OIT insistem na necessidade de um esforço concentrado, internacional e nacional, para promover o bem comum, isto é, para assegurar o bem-estar material e espiritual da humanidade; e) esses princípios de base da OIT sublinham que a ação para melhorar as condições sociais da humanidade, no sentido mais amplo do termo, não deve constituir um setor distinto das políticas nacionais ou da ação internacional, pois representa o próprio objeto dos programas econômicos e financeiros e que estes devem ser julgados por esse prisma. Afirma-se, assim, a primazia do social em toda planificação econômica e a finalidade social do desenvolvimento econômico.⁶⁹

⁶⁹ VALTICOS, Nicolas *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo, *op. cit.*, p. 129.

Pode-se, portanto, verificar que os objetivos e a competência da OIT foram inicialmente estabelecidos pelo preâmbulo da parte XIII, do Tratado de Versailles, adotado como preâmbulo da Constituição da OIT, e que foram ampliados pela Declaração adotada em 1944, na Filadélfia. Atualmente, eles resultam da conjugação desses dois textos.

3.3.4. Estados-membros

A aquisição da qualidade de membro da OIT é disciplinada pelo artigo 1º de sua Constituição, que prevê como requisitos para a obtenção de tal status, alternativamente: 1- ser membro da Organização em 1º de novembro de 1945 – membros natos; 2- Ser membro da ONU e comunicar ao diretor da Repartição Internacional do Trabalho – RIT – a aceitação formal das obrigações que emanam da Constituição da OIT; 3- Aos Estados que não sejam membros da ONU, a comunicação ao diretor da RIT e a aceitação formal das obrigações que emanam da Constituição, devendo seu pedido de admissão ser submetido à Conferência Internacional do Trabalho, onde será necessário obter aprovação de dois terços dos delegados presentes e também de dois terços dos delegados governamentais.

Os membros fundadores da OIT foram os 29 países signatários do Tratado de Versailles, que o ratificaram, quais sejam: África do Sul, Austrália, Bélgica, Bolívia, Brasil, Canadá, Checoslováquia, China, Cuba, França, Grécia, Guatemala, Haiti, Honduras, Índia, Inglaterra, Itália, Japão, Libéria, Nicarágua, Nova Zelândia, Panamá, Peru, Polônia, Portugal, Romênia, Sérvia-Croácia-Eslovênia, São e Uruguai.

Além desses 29 países, outros 13 também adquiriram a qualidade de membros fundadores, pois foram convidados a participar do Tratado de Versailles e o fizeram, inclusive ratificando-o, quais sejam: Argentina, Chile, Colômbia, Dinamarca, Espanha, Holanda, Noruega, Paraguai, Pérsia, Salvador, Suécia, Suíça e Venezuela.

Atualmente, a OIT conta com 181 países membros, segundo a última atualização do quadro, que se deu em 22 de janeiro de 2007.

A retirada dos membros da OIT é disciplinada pelo artigo 1º, parágrafo 5º, de sua Constituição, sendo exigido: a) aviso prévio de 2 anos de sua intenção ao diretor geral da Repartição Internacional do Trabalho; b) satisfação, até o término do prazo do aviso prévio, de todas as suas obrigações financeiras; c) manutenção da validade das convenções ratificadas pelo estado retirante, pelo prazo de vigência estipulado, inclusive com a manutenção das obrigações correspondentes.

A exclusão e a suspensão de Estados-membros da OIT não é prevista pelo texto original de sua Constituição. Em 1964, foi realizada uma emenda constitucional que inclui tais possibilidades, porém ela ainda não entrou em vigor porque o art. 36 da referida Constituição exige para tanto que seja ratificada ou aceita por dois terços dos membros da Organização, incluídos cinco dos dez membros representados no Conselho de Administração como Membros de maior importância industrial, o que não ocorreu até o momento.

3.3.5. Órgãos: estrutura e composição

Os principais órgãos da OIT são a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração (CA) e a Repartição Internacional do Trabalho (RIT).

Importantíssimo salientar que todos os órgãos colegiados da OIT são compostos por representantes do governo, de associações sindicais de trabalhadores e de organizações de empregadores, formando o que se denomina tripartismo⁷⁰. Essa característica encontra-se estatuída pelo artigo 1º, alínea 'd'⁷¹, da declaração adotada na Filadélfia, em 1944.

A Conferência Internacional do Trabalho realiza-se no mês de junho de cada ano, na cidade de Genebra, onde está sediada a OIT. Ela é a assembléia geral de todos os Estados-membros da OIT que participam dela com dois

⁷⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo, *op. cit.*, p. 148.

⁷¹ "la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común."

delegados governamentais, um delegado das associações de trabalhadores e um delegado das associações de empregadores.

Entre seus misteres, ela deve, na qualidade de órgão supremo da OIT, elaborar convenções e recomendações, regulamentando, assim, o Direito Internacional do Trabalho e outras questões correlatas. A Conferência também pode adotar resoluções sobre problemas que concernem, direta ou indiretamente, às suas finalidades e competência; decidir os pedidos de admissão na entidade, oriundos de países que não pertencem à ONU; aprovar o orçamento da organização; resolver as questões atinentes à inobservância das normas constitucionais e das convenções ratificadas, por parte dos Estados-membros, entre outros.⁷²

O Conselho de Administração (CA), como o próprio nome revela, é órgão executivo colegiado que administra a OIT, adotando decisões sobre a sua política, fixando a data, o local e a ordem do dia das reuniões da Conferência Internacional do Trabalho, das conferências regionais e das conferências técnicas, designando os 10 Estados de maior importância industrial (membros não-eleitos), elegendo o Diretor Geral da RIT e supervisionando as suas atividades, elaborando o projeto de programa e orçamento da OIT, instituindo comissões permanentes ou especiais e fixando data, local e ordem do dia das suas reuniões, tomando as medidas apropriadas sobre as resoluções e proposições adotadas pelas conferências regionais, conferências técnicas, comissões de indústria e análogas e os relatórios oriundos de comissões e reuniões especiais, deliberando sobre os relatórios e conclusões das suas comissões internas, inclusive os do Comitê de Liberdade Sindical, atinentes às queixas por violação de direitos sindicais, aprovando o formulário de perguntas sobre cada convenção, que devam ser respondidas nos relatórios anuais a que estão obrigados os países, em relação aos instrumentos ratificados, adotando as medidas previstas nos arts. 24 a 34 da Constituição em caso de reclamação ou de queixa contra um Estado-membro por inobservância de convenção que haja ratificado.⁷³

⁷² SÜSSEKIND, Arnaldo, *op. cit.*, p. 153.

⁷³ *Ibid.*, p. 159.

A doutrina internacionalista brasileira, incorretamente, aponta como 48 o número de membros do CA, como se pode extrair: “Conselho de Administração. É o verdadeiro órgão executivo. É formado de 48 membros”.⁷⁴

No entanto, quanto à composição do CA, ele conta com cinquenta e seis membros, conforme determina o art. 7º, parágrafo 1º, da Constituição da OIT e como divulgado pela própria Organização: “The ILO Governing Body is composed of 28 government members, 14 employer members and 14 worker members.”⁷⁵, sendo vinte e oito representantes dos governos, quatorze representantes dos empregadores e quatorze representantes dos trabalhadores.

Dos vinte e oito representantes dos governos, dez são nomeados pelos membros de maior importância industrial, de igual número, sendo, portanto, membros não-eleitos e os outros dezoito são eleitos pela Conferência, com a exclusão do voto daqueles dez.

No tocante aos membros não-eleitos do CA, foi realizada emenda Constitucional em 1986, que ainda não entrou em vigor por força do art. 36 da mesma, conforme a qual esta categoria de membros será extinta.

A Repartição Internacional do Trabalho (RIT) é dirigida por um Diretor Geral nomeado pelo CA, de quem recebe ordens e perante o qual é responsável, segundo o art. 8, da Constituição da OIT, sendo suas atribuições:

A centralização e a distribuição de todas as informações concernentes à regulamentação internacional das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores e, em particular, o estudo das questões a serem submetidas à discussão da Conferência, para a adoção de convenções internacionais, assim como a realização de inquéritos especiais determinados pela Conferência ou pelo CA, tudo isso conforme o art. 10º, parágrafo 1º, da Constituição, assim como as demais previstas nos parágrafos seguintes do mesmo artigo⁷⁶.

⁷⁴ MELLO, Celso D. de Albuquerque, op. cit., p. 710.

⁷⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **About the ILO - How the ILO works - The governing body.** Disponível em: <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Structure/lang-en/index.htm>. Acesso em: 14 jan. 2008.

⁷⁶ “**Artículo 10.** 1. Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo comprenderán la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales ,así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración. 2. A reserva de las instrucciones que pueda darle el Consejo de Administración, la Oficina: a) preparará los documentos sobre los diversos

A OIT possui ainda outros órgãos, quais sejam: O Instituto Internacional de Estudos Sociais (IIES), o Centro Internacional de Aperfeiçoamento Profissional e Técnico (Centro de Turim), as diversas Comissões, o Tribunal Administrativo da OIT, as Conferências Regionais e as Reuniões Técnicas.

3.3.6. Convenções, recomendações e resoluções

A OIT realiza a regulamentação do Direito Internacional do Trabalho através de três espécies normativas, as convenções, as recomendações e as resoluções.

Existe uma hierarquia entre essas três espécies normativas tendo em seu topo as convenções, em seguida as recomendações e no nível mais baixo estão as resoluções.

A distinção entre as três espécies normativas se realiza quanto aos efeitos que elas produzem, porquanto as convenções e recomendações geram obrigação de Direito Internacional para os Estados-membros e, para isso, exigem a aprovação pela Conferência Internacional do Trabalho de dois terços de seus membros, o mesmo não ocorre com as resoluções, que são aprovadas por maioria simples e tratam de temas não incluídos na pauta do dia, não gerando aquela obrigação.

De uma convenção aprovada pela Conferência emerge para os Estados-membros a obrigação de submetê-la à autoridade competente para que este proceda – ou não – à sua ratificação, no prazo de um ano a partir do encerramento da Conferência – ou quando por circunstâncias excepcionais não se possa fazer nesse prazo, o seja assim que possível, mas nunca em prazo superior a dezoito meses daquela data – conforme art. 19, parágrafo 5º,

puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia; b) prestará a los gobiernos, cuando éstos la soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección; c) cumplirá, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, los deberes que le incumban en relación con la aplicación efectiva de los convenios; d) redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tengan interés internacional. 3. De un modo general, la Oficina tendrá cualesquiera otras facultades y obligaciones que la Conferencia o el Consejo de Administración considere conveniente encomendarle.”

alíneas 'a' e 'b', da Constituição da OIT. A convenção, sendo ratificada, passa a vigorar no direito nacional com força de lei.

A obrigação que surge de uma recomendação aprovada pela Conferência é apenas de submetê-la à apreciação da autoridade competente, no mesmo prazo das convenções, para que esta adote as medidas necessárias ao seu cumprimento seja em forma de lei ou por outras medidas. Nota-se, portanto, que seu caráter é mais informativo e inspirador, conforme o art. 19, parágrafo 6º, alíneas 'a' e 'b', da Constituição.

A espécie que deve servir de regra na atividade normativa da OIT é a convenção uma vez que o art. 19, parágrafo 1º, da Constituição determina que quando a Conferência se pronuncie a favor da adoção de proposições relativas a uma questão da ordem do dia, terá que determinar se ditas proposições devam revestir a forma de uma convenção ou de uma recomendação, se a questão tratada, ou um de seus aspectos, não se apresentar neste momento para a adoção de uma convenção. Extrai-se que a regra é a adoção de uma convenção sobre os temas tratados na Conferência, e que, apenas em caráter excepcional devem ser adotadas recomendações.

A doutrina difere as convenções das recomendações da seguinte maneira:

As convenções constituem tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-membros, que, uma vez ratificadas, integram a respectiva legislação nacional. Já as recomendações se destinam a sugerir normas que podem ser adotadas por qualquer das fontes diretas ou autônomas do direito do Trabalho, embora visem, basicamente, ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT.⁷⁷

Acerca da atividade normativa da OIT existem dois princípios a serem observados, o da universalidade e o da flexibilidade, extraídos do artigo 19, parágrafo 3º, da Constituição, que determina que, ao elaborar qualquer convenção ou recomendação de aplicação geral, a Conferência deverá ter em conta aqueles países onde o clima, o desenvolvimento incompleto da organização industrial ou outras circunstâncias particulares tornem essencialmente diferentes as condições de trabalho, e deverá propor as

⁷⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo, *op. cit.*, p. 182.

modificações que considere necessárias de acordo com as condições peculiares de ditos países.

Desses princípios decorre a possibilidade de um Estado-membro:

[...] aceitar uma convenção parcialmente, a possibilidade de excluir de sua aplicação determinados setores de atividade, categorias de trabalhador ou zonas do país; cláusulas escalonadas, que tornem possível a ratificação em diferentes níveis de obrigações substantivas; a adoção de convenções que estabeleçam unicamente princípios essenciais, incorporando-se numa recomendação suplementar normas mais precisas e detalhadas; e a possibilidade de adotar soluções opcionais para um problema.⁷⁸

As resoluções, como já dito, não geram qualquer obrigação de direito internacional servindo apenas como um convite ao incentivo ou combate a algum tema relacionado ao Direito Internacional do Trabalho, ou efetuar proposições ao CA ou à RIT.

3.3.7. Integração das normas internacionais no direito nacional

Há duas teorias que influenciam a integração dos tratados internacionais, assim consideradas as convenções e recomendações da OIT, no direito nacional, são as teorias monista e a dualista.

A teoria monista prescreve que na ordem mundial não há independência dos países, mas uma interdependência entre a ordem jurídica nacional e a internacional, por este motivo, a ratificação do tratado por parte de determinado Estado implica na incorporação automática de suas normas a legislação interna. A teoria dualista estatui que as ordens jurídicas nacional e internacional são independentes, não se entremeando. Por esse motivo, a ratificação de um tratado importa no compromisso de legislar na conformidade de suas disposições, sob pena de responsabilidade do Estado na esfera internacional.⁷⁹

⁷⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Boletim Oficial**. Vol. LXII, série A, 1979. p. 10 *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000. p. 184.

⁷⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo, *op. cit.*, p. 63.

Registre-se que o Brasil aderiu à teoria monista, conforme se depreende do artigo 5º, parágrafos 2º e 3º, conjugado aos artigos 49, inciso I e 59, inciso VI, todos da Constituição Federal de 1988.

No Brasil, o órgão competente para apreciar os tratados internacionais, aí incluídas as convenções da OIT, é o Congresso Nacional, a teor do que dispõe o artigo 49, inciso I, da Constituição Federal em vigor.

Aprovado o texto do tratado – ou convenção - no Congresso Nacional, primeiramente, na Câmara dos Deputados, após, no Senado, é editado um Decreto Legislativo assinado pelo presidente desta última casa. Superada esta etapa, cumpre ao governo federal formalizar a ratificação do tratado, ou convenção, enviando-o à outra parte contratante ou à organização depositária. No caso das convenções da OIT, os instrumentos de ratificação devem ser enviados à RIT. É nesse sentido que apontam as lições do direito internacional público, como se verifica:

A entrada em vigor dos *atos multilaterais*, por sua vez, exige um procedimento um pouco mais complexo. Neste caso, publicado o decreto legislativo, para que o ato multilateral entre em vigor internacionalmente no Brasil, é necessário seja ele ratificado. Ou seja, após a assinatura do tratado, e posterior aprovação pelo Congresso Nacional, deve ser depositado o instrumento de ratificação da parte brasileira, junto ao Governo ou organismo internacional responsável pelas funções de depositário.⁸⁰

Superada esta fase, é necessário que o Presidente da República expeça o decreto de promulgação. Após a publicação do decreto, com o conteúdo do tratado, o ato internacional passa a vigorar no direito interno com força de ato normativo infraconstitucional. Nesse sentido, leciona-se:

Depositado o instrumento de ratificação junto ao Governo ou organismo responsável pelas funções de depositário, a prática brasileira, seguindo a tradição lusitana, tem exigido deva o Presidente da República, a quem a Constituição dá competência privativa para celebrar tratados, convenções e atos internacionais (art. 84, VIII), expedir um decreto de execução, promulgando e publicando no Diário Oficial da União o conteúdo dos tratados, materializando-os, assim, internamente.⁸¹

⁸⁰ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direitos Humanos, Constituição e os Tratados Internacionais**: estudo analítico da situação e aplicação do Tratado na Ordem Jurídica Brasileira. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2002. p. 178.

⁸¹ *Ibid*, p. 179.

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004, surge uma nova opção de integração dos tratados internacionais ao direito pátrio. Isto se deu em decorrência da inclusão do parágrafo 3º, no artigo 5º, do texto constitucional, determinando que os tratados e convenções internacionais, quando versarem sobre direitos humanos e forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos parlamentares, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Desta forma, atualmente, pode-se dizer que há duas maneiras de integração dos tratados internacionais ao direito pátrio: uma é pelo art. 49, inciso I, da Constituição Federal em vigor, quando o tratado integrará o direito nacional com status de norma infraconstitucional; a outra é pelo art. 5º, parágrafo 3º, da Carta Magna, se o tratado versar sobre direitos humanos, e for aprovado da forma prescrita no mencionado dispositivo, hipótese em que ele terá status de emenda constitucional.

Após a emenda constitucional 45/04, foi concedida uma faculdade ao Congresso Nacional, que poderá escolher a forma pela qual o tratado será integrado ao direito interno, se com força de lei infraconstitucional ou de emenda constitucional, isto quando a matéria versar sobre direitos humanos. É o que se extrai:

A EC nº 45/04 concedeu ao Congresso Nacional, somente na hipótese de tratados e convenções internacionais que versem sobre Direitos Humanos, a possibilidade de incorporação com *status* ordinário (CF, art. 49, I) ou com status constitucional (CF, § 3º, art. 5º). [...] as normas previstas nos atos, tratados, convenções ou pactos internacionais devidamente aprovadas pelo Poder Legislativo e promulgadas pelo Presidente da República, inclusive quando prevêem normas sobre direitos fundamentais, ingressam no ordenamento jurídico como *atos normativos infraconstitucionais*, salvo na hipótese do § 3º, do artigo 5º, pelo qual a EC nº 45/04 estabeleceu que 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.⁸²

Em alguns casos, a simples ratificação das convenções da OIT não é suficiente para que elas surtam os efeitos preconizados, pois elas podem ter

⁸² MORAES, Alexandre. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 457.

conteúdo principiológico ou promocional, quando isto ocorre se faz indispensável a adoção de outras medidas para que se tornem efetivas e aplicáveis as disposições das convenções, conforme o art. 19, parágrafo 5º, alínea 'd', da Constituição da OIT.

No Brasil, após a ratificação da convenção pelo Congresso Nacional, cabe ao Governo Federal formalizar a ratificação, depositando o correspondente instrumento na RIT e, após, o Presidente da República expede o decreto de promulgação, indicando o decreto legislativo do Congresso Nacional que aprovou a convenção, a data do registro da ratificação na RIT, o dia em que entrará em vigor para o Brasil e determina o cumprimento e execução da forma nela contida.⁸³

É de se ressaltar que o princípio da norma mais favorável também vigora no plano do Direito Internacional do Trabalho, como se depreende do art. 19, parágrafo 8º⁸⁴, da Constituição da OIT. Desta forma, quando houver no direito nacional qualquer espécie de norma, decisão ou de costume que assegure aos trabalhadores condições mais favoráveis do que as estabelecidas em alguma convenção da OIT, essas condições mais favoráveis não poderão ser afetadas pelas normas internacionais.

3.3.8. Controle de aplicação das normas da Organização Internacional do Trabalho

Existem duas modalidades através das quais a OIT realiza o controle de aplicação de suas normas, o controle regular ou permanente e o controle provocado. É o que se verifica nas lições da doutrina internacional:

En matière de contrôle, deux grandes méthodes se partagent la faveur des institutions internationales: l'une est fondée sur l'envoi régulier de rapports par les gouvernements, l'autre comporte la possibilité de plaintes, réclamations, requêtes (ou quel que soit le nom qu'on leur donne) émanant d'États,

⁸³ SÜSSEKIND, Arnaldo, *op. cit.*, p. 229.

⁸⁴ "8. En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación."

d'organisations ou même d'individus qui considèrent que l'Etat visé n'a pas respecté ses engagements.⁸⁵

O controle regular ou permanente é exercido pela Comissão de peritos na aplicação de convenções e recomendações, pela Comissão tripartite de aplicação de normas da conferência, pela Comissão (ONU-OIT) de investigação e de conciliação em matéria de liberdade sindical e pelo Comitê de liberdade sindical. O controle provocado é exercido por meio de reclamações e queixas.

A comissão de peritos na aplicação de convenções e recomendações é composta por juristas independentes, com mandato de 3 anos. Os Estados-membros da OIT tem a obrigação constitucional de elaborar comunicações e relatórios à RIT, para informá-la acerca das medidas tomadas relativamente às convenções e recomendações da organização. Cabe à comissão de peritos examinar:

a) as comunicações de caráter informativo sobre a observância de certas normas constitucionais; b) as comunicações de caráter declaratório, atinentes a obrigações assumidas em relação a convenções que possibilitam opções entre dois ou mais regimes jurídicos, exclusão de determinadas partes ou limitações no seu âmbito de incidência; c) as comunicações de caráter declaratório, referentes à aplicação de convenções ratificadas; d) os relatórios anualmente devidos em relação a certo número de convenções ratificadas, que constituem o documento básico para a aferição da efetiva aplicação de suas normas pelos respectivos países; e) os relatórios devidos por todos os Estados-membros, relativos à aplicação (ou dificuldades de aplicação) de convenções e/ou recomendações sobre um mesmo tema, escolhidas anualmente pelo Conselho de Administração para um estudo geral.⁸⁶

A partir das informações obtidas através dos relatórios elaborados pelos Estados-membros, a comissão de peritos toma suas conclusões e elabora seu relatório que pode constatar a necessidade de revisão total ou parcial de certas normas e é encaminhado para debate pela comissão tripartida de aplicação de normas da conferência, na própria Conferência Internacional do Trabalho.

A comissão tripartida de aplicação de normas da conferência é composta por representantes de governo, de associações de empregadores e

⁸⁵ VALTICOS, Nicolas. Les conventions de L'Organisation Internationale du Travail à la croisée des anniversaires. **Revue Générale de Droit International Public**, Paris, vol. 100, n. 1, 1996, p. 18.

⁸⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo, *op. cit.*, p. 250.

de associações de trabalhadores. Ela difere da comissão de peritos, por ser um órgão mais político do que técnico, e o seu ponto de partida é justamente o relatório daquela comissão a ser analisado na Conferência. As questões suscitadas pelo relatório da comissão de peritos são avidamente debatidas pela comissão tripartida tendo a palavra, inclusive, os países que eventualmente sejam apontados como transgressores das normas internacionais do trabalho. Seu relatório final é encaminhado à Conferência e ao texto final é dada ampla publicidade que constitui uma espécie de sanção moral contra os Estados transgressores.

A Comissão (ONU-OIT) de investigação e de conciliação em matéria de liberdade sindical tem uma característica importante: trata-se de um órgão misto que pode averiguar infrações contra os direitos sindicais inclusive contra Estados que não tenham ratificado as convenções pertinentes bem como contra Estados que não sejam membros da OIT, tendo como finalidade apurar os fatos que lhe são submetidos, desde que afetos à matéria de liberdade sindical, inclusive junto ao governo do Estado interessado, solucionando a controvérsia pela via de acordo.

Na prática, as queixas sobre direitos sindicais são encaminhadas para uma análise preliminar junto ao Comitê de liberdade sindical, para, após, o CA deliberar se é caso de encaminhar para a comissão mista, que tem como competência:

a) investigar a denúncia que lhe foi submetida, tanto a situação fática, como os aspectos jurídicos; b) instar junto ao governo denunciado, se houver concluído pela existência de violação a princípio da liberdade sindical, que dê solução adequada à situação verificada (conciliação).⁸⁷

O Comitê de liberdade sindical tem composição tripartida e examina, no âmbito da OIT, as queixas e reclamações cujo objeto seja a violação dos direitos sindicais. Suas conclusões e recomendações, aprovadas pelo CA, constam do boletim oficial da RIT e são amplamente divulgados pela imprensa internacional, constituindo-se em sanção moral.

As reclamações estão previstas nos arts. 24 e 25 da Constituição da OIT e são procedimentos provocados por impulso dos entes que detêm

⁸⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo, *op. cit.*, p. 274.

legitimidade, assim considerados as organizações profissionais de empregadores e de trabalhadores. São apresentadas à RIT, quando houver alegação de que qualquer dos Estados-membros não tenha adotado as medidas para o cumprimento satisfatório de uma convenção a qual ele tenha aderido. O CA poderá transmitir a reclamação ao governo indigitado que poderá fazer sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente.

No caso de convenções não ratificadas ou recomendações, apenas outros Estados-membros deterão legitimidade para a apresentação da reclamação, isto conforme o art. 30, da Constituição da OIT. As reclamações têm procedimento próprio⁸⁸ a ser seguido, aprovado pelo CA em 1980.

⁸⁸ “a) recebida a reclamação, o Diretor Geral da RIT acusará o seu recebimento e informará ao governo contra o qual ela foi apresentada, transmitindo-a, imediatamente, ao Conselho (art. 2, § 1º); b) a admissibilidade da reclamação, quanto à forma, está condicionada a que haja sido comunicada por escrito; proceda de uma organização profissional de empregadores ou de trabalhadores; faça expressa referência ao art. 24 da Constituição da OIT; refira-se a um Membro da Organização e uma convenção por este ratificada; afirme que esse Estado não assegura, de maneira satisfatória, o efetivo cumprimento, dentro de sua jurisdição, da convenção em causa (art. 2, §1º); c) a Mesa informará ao Conselho sobre a admissibilidade formal da reclamação, sem entrar no seu mérito (art. 2, §§ 3º e 4º); d) decidindo o Conselho admitir a reclamação quanto à forma, designará um comitê de três dos seus membros, oriundos dos grupos governamentais, de empregadores e de trabalhadores, para examinar o mérito da questão (art. 3, § 1º); mas, se a reclamação tiver por objeto uma convenção que trate de direitos sindicais, será a mesma enviada ao Comitê de Liberdade Sindical, para que a examine com base nos arts. 24 e 25 da Constituição (art. 3, § 2º); e) todo procedimento seguido pelo Comitê tem caráter confidencial (art. 3, § 3º); f) o Comitê poderá solicitar informações complementares à organização acusadora; comunicar a reclamação ao governo interessado, solicitando-lhe, ou não, que faça uma declaração a respeito; recebida essa declaração, pedir informações complementares ao governo; convidar a organização querelante que designe um representante para prestar, oralmente, informações complementares (art. 4); g) quando o governo interessado for convidado a formular uma declaração ou a fornecer informações complementares, poderá solicitar ao Comitê que ouça um seu representante ou que um representante do Diretor Geral visite o seu país, a fim de obter, mediante contatos diretos com autoridades e organizações competentes, informações sobre o objeto da reclamação e as apresente ao Comitê (art. 5); h) terminado o exame da reclamação quando ao fundo, o Comitê apresentará um relatório ao Conselho descrevendo as medidas tomadas, apresentando suas conclusões e formulando recomendações para a decisão (art. 6); i) quando o Conselho de Administração tiver de examinar a proposição da sua Mesa sobre a admissibilidade da reclamação e o relatório do Comitê sobre as questões de fundo, sempre a portas fechadas, convidará o governo interessado, se não estiver representado nesse órgão, a que se faça representar na sessão em que for examinada a reclamação, com direito a usar da palavra sem direito a voto (art. 7); j) se julgar pertinente, o Conselho determinará a publicação da reclamação, com esteio no art. 25 da Constituição, e, bem assim, se houver a declaração do governo interessado, encerrando, com isto o procedimento (art. 8); k) qualquer que seja a decisão, inclusive o arquivamento da reclamação, caberá à RIT comunicá-la ao governo interessado e à organização querelante (art. 9); l) será facultado ao Conselho, a qualquer momento, quando verificar, pelo exame da reclamação, que o governo denunciado ‘não deu cumprimento satisfatório a uma convenção’, adotar para o caso o procedimento de queixa previsto nos arts. 26 e seguintes da Constituição (art. 10); m) as regras dessa reclamação aplicar-se-ão às reclamações apresentadas contra Estados que já não sejam membros da OIT, desde que referentes a convenções às quais continuem vinculados (art. 11)” *in* SÜSSEKIND, Arnaldo, *op. cit.*, p. 268.

As queixas estão previstas nos arts. 26 e seguintes da Constituição da OIT, e podem ser apresentadas à RIT por um Estado-membro que tenha ratificado a convenção que o Estado querelado não esteja cumprindo, *ex officio* pelo CA ou pela representação de qualquer delegação a Conferência.

A RIT encaminhará a queixa ao CA que, preliminarmente, decide se designa imediatamente uma comissão de investigação ou se solicita informações e/ou explicações ao governo querelado, para após, julgando conveniente, designar a dita comissão. Após tomadas as devidas providências e a análise do caso, a comissão redige um relatório constando o resultado das investigações e as medidas que deverão ser tomadas, bem como em que prazo. O diretor da RIT comunica o relatório ao CA, aos governos querelante e querelado e providencia a publicação de seu conteúdo. Os governos devem comunicar, em 3 meses, se aceitam ou não as recomendações do relatório e, caso não aceitem, se desejam submeter a queixa à Corte Internacional de Justiça.

Caso algum governo não dê cumprimento, no prazo fixado, às recomendações da comissão de investigação ou da Corte Internacional de Justiça, o CA deve solicitar à Conferência a ação que entender oportuna para obter a respectiva execução (art. 33 da Constituição da OIT).

O referido art. 33, interpretado pela Delegação da Conferência para questões constitucionais “deixa ao Conselho de Administração ampla latitude para adaptar sua intervenção às circunstâncias de cada caso concreto e lhe permite, seja endereçar as recomendações aos Membros da Organização, seja, se for indicado, pedir sobre a infração, a atenção do *Conselho de Segurança das Nações Unidas*.”⁸⁹ Porém, na prática não se verifica a adoção desse procedimento de caráter mais impositivo, quase coercitivo, como se pode constatar:

em nenhum caso foi seguido o procedimento descrito, relativo à intervenção da Corte e às medidas que poderiam ser adotadas pelo não-cumprimento das recomendações da Comissão de Investigação. Salvo em dois casos referentes à Polônia e à República Federal da Alemanha, os governos declararam aceitar, total ou parcialmente, as recomendações,

⁸⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, “**Rapport II (1)**” da 29ª reunião da Conferência, Montreal, 1946, p. 61 *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo, *op. cit.*, p. 271.

seguindo-se o procedimento de controle regular da aplicação das convenções ratificadas.⁹⁰

3.4. A Organização Internacional do Trabalho e a globalização

A Organização Internacional do Trabalho – OIT – criou uma comissão mundial sobre a dimensão social da globalização, em novembro de 2001, que realizou diversos estudos com o escopo de elaborar um informe de grande alcance e qualidade sobre o tema, tendo em conta a interação entre a economia globalizada e o mundo do trabalho, o que culminou com o relatório sobre a globalização, finalizado em 24 de fevereiro de 2004, intitulado: *Por uma globalização justa: criar oportunidades para todos*⁹¹. É de se registrar a presença de uma brasileira, a pesquisadora Ruth Cardoso, como membra da referida comissão da OIT.

O relatório trata da globalização para o povo: uma visão da mudança, da globalização e seus efeitos, da governança da globalização, da mobilização para a mudança. Há também 3 anexos, onde se apresenta um guia de propostas e recomendações, a própria comissão mundial, seus antecedentes e composição e as reuniões, consultas e investigações da comissão.

Sobre a situação no dia de hoje, afirma-se que a economia se faz cada vez mais global, enquanto as instituições sociais e políticas seguem sendo fundamentalmente de alcance local, nacional ou regional. Nenhuma das instituições globais existentes proporciona um controle democrático adequado dos mercados globais, nem corrige as desigualdades básicas entre os países.

O desequilíbrio entre a economia e a sociedade está transtornando a justiça social, as normas e instituições econômicas prevalecem sobre as normas e instituições sociais e as realidades globais do momento estão pondo a prova a eficácia das próprias normas e instituições atuais.

O desequilíbrio entre a economia e o sistema de governo está corroendo a prestação de contas democrática. Atualmente, as instituições de governança – tanto nacionais como internacionais – não respondem de maneira adequada

⁹⁰ VON POTOBOSKY, Geraldo *et* BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector *apud Ibid.*, p. 271.

⁹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Comissão mundial sobre a dimensão social da globalização. **Por una globalización justa: crear oportunidades para todos**. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/Fairglobalization/lang-es/docName--KD00068ES/index.htm>. Acesso em: 23 ago. 2007.

às novas demandas da população e dos países em matéria de representação e possibilidade de expressão. Em muitos países a coação que exercem os mercados internacionais parece ir em detrimento das opções que apresentam em termos de política econômica nacional. Muitos são os que opinam que com isto se deteriora a soberania nacional e o poder se desloca dos governos eleitos às empresas transnacionais e às instituições financeiras internacionais.

O relatório expõe como meta uma globalização com uma dimensão social, que preserve os valores humanos e melhore o bem-estar do povo em termos de liberdade, prosperidade e segurança e que inclui os seguintes aspectos fundamentais: 1- um processo de globalização baseado em valores comuns (entre estados, organizações internacionais, mão-de-obra, a sociedade civil e os meios de comunicação); 2- garantir a todo mundo os recursos básicos e demais condições que garantem a dignidade humana e que se englobam na declaração universal dos direitos humanos; 3- desenvolvimento sustentável que ofereça oportunidades para todos, proporcione emprego e meios de vida sustentáveis, promova a igualdade de gênero e reduza as diferenças entre os países e a gente; 4- uma governança mais democrática da globalização que propicie uma maior escuta e participação e que garantisse a prestação de contas sem deixar de respeitar a autoridade das instituições da democracia representativa e o estado de direito.

Afirma-se que o principal meio, para alcançar essas metas, é o sistema multilateral das Nações Unidas que a globalização está fazendo cada vez mais indispensável e inevitável. Ele garante transparência e oferece certa proteção contra as assimetrias de poder e influência na comunidade internacional, porém, as suas estruturas e procedimentos atuais se baseiam no equilíbrio de poder entre os estados membros que se definiu no pós-guerra enquanto a globalização está modificando a configuração subjacente dos poderes político e econômico e as tensões daí resultantes se deixam sentir no sistema das Nações Unidas. Esse sistema também tem que atender às reivindicações dos países em desenvolvimento, que exigem maior participação nas tomadas de decisões e as da sociedade civil, que exige maior protagonismo e transparência.

A globalização torna evidentes essas tensões, dificultando as negociações internacionais, provocando a cólera e a frustração de todas as partes e reduzindo a efetividade das organizações internacionais.

A OIT vislumbra a necessidade de criação de melhores instrumentos para a governança⁹² da globalização e o funcionamento do sistema multilateral das nações unidas.

Nota-se que a globalização se desenvolveu em um vazio ético, onde a questão do êxito ou do fracasso dos mercados tende a se converter na norma última de comportamento, constatando-se que atualmente existe um desejo profundamente arraigado na sociedade de reafirmar os valores éticos fundamentais da vida pública.

Existe a necessidade urgente de marco ético que sirva de referência comum, que já pode se encontrar nas declarações e nos tratados do sistema multilateral das Nações Unidas – a carta das nações unidas, a declaração universal dos direitos humanos, a declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e, mais recentemente, a declaração do milênio das Nações Unidas. Acerca desses valores e princípios universais, envolvem-se os seguintes aspectos no contexto do debate público sobre a globalização: 1- respeito dos direitos humanos e da dignidade da pessoa, incluída a igualdade entre gêneros; 2- respeito da diversidade de culturas, religiões e opiniões políticas e sociais, junto com o pleno respeito dos princípios universais; 3- a equidade; 4- a solidariedade; 5- o respeito à natureza.

Constata-se que a ordem que se estabeleceu no pós-guerra partia de uma comunidade internacional de nações, onde os estados eram os atores principais, se bem que certos atores não estatais, como as empresas e os sindicatos, estavam representados na OIT desde 1919.

Atualmente, há uma multiplicidade de atores, entre os quais, além das organizações do sistema das Nações Unidas, os parlamentares e as autoridades locais, as empresas multinacionais, os sindicatos, os grupos empresariais, as cooperativas, os grupos religiosos, as universidades, os conselhos econômicos e sociais, as fundações e associações beneficentes, as

⁹² O termo governança, no contexto do relatório, implica uma participação de diversos atores nos processos decisórios globais, entre eles os Estados, a sociedade civil organizada, as organizações representantes de trabalhadores e de empregadores e até os meios de comunicação, em síntese, um processo decisório que reúna entes públicos e privados.

organizações comunitárias e as organizações não governamentais (ONG's), assim como os meios de comunicação.

Nas redes globais se reúnem grupos tão diversos como as associações de jovens e de consumidores, os agricultores, os cientistas, os professores, os advogados e os médicos, as mulheres e os povos indígenas.

A maneira de avançar, segundo esse título do relatório, consiste em fomentar mais diálogos sistemáticos em terrenos específicos no seio destas redes emergentes de atores estatais e não estatais e entre elas.

Diversos atores internacionais são ouvidos pela comissão e seus relatos são incluídos no relatório, ressaltando-se que a sua reprodução não implica concordância da comissão com as opiniões ali externadas.

A OIT aponta as características fundamentais da globalização. No comércio registra-se que em 1970, com o *General Agreement on Tariffs and Trade* – GATT, em português 'Acordo geral de tarifas e comércio', iniciou-se, primeiramente, nos países industrializados e, no início dos anos 80, nos países em desenvolvimento, a liberalização do comércio.

Essa expansão comercial não foi igualitária e se produziu em sua maior parte nos países industrializados e em um grupo de 12 países em desenvolvimento – entre eles, o Brasil. Em alguns países na África subsahariana, por exemplo, houve um declínio de sua participação nos mercados mundiais.

O investimento estrangeiro direto (IED), em nome do qual muitos países se desdobram para conseguir atraí-lo, mostra-se concentrado em apenas 10 países em desenvolvimento (China, Brasil, México, (China) Hong Kong, Cingapura, Argentina, Malásia, Bermudas, Chile e Tailândia).

Os fluxos financeiros exibem uma rápida integração dos mercados financeiros, criando um verdadeiro mercado financeiro internacional. A tecnologia, produzida nos países industrializados, agrega valor à produção, mudando as vantagens comparativas internacionais, tendo facilitado a globalização. As inter-relações surgem na medida que as empresas passam a se relacionar entre si, com o fornecimento de componentes e prestação de serviços, por exemplo. O marco normativo da globalização é a liberalização de políticas em favor do comércio e do investimento estrangeiro direto.

O contexto institucional apontado acerca do comércio multilateral chama a atenção para a transformação do GATT na atual Organização Mundial do comércio - OMC. Sobre os sistemas de produção global, registra-se a formação das redes empresariais globais. E, no tocante ao sistema financeiro global, nota-se que organismos financeiros privados eclipsaram organismos financeiros estatais.

Os efeitos da globalização apontados pelo relatório incluem as repercussões no crescimento econômico, pois o crescimento do produto interno bruto – PIB – global foi mais lento desde 1990, período em que a globalização foi mais pronunciada, e distribuiu-se de forma irregular entre os países. Ao mesmo tempo, a diferença de renda (PIB *per capita*) aumentou consideravelmente entre os países mais ricos e os mais pobres.

A observação de efeitos desiguais nos diferentes países é constatada pois os países industrializados obtiveram benefícios sustentáveis da crescente globalização da economia mundial proporcionados pelos mercados globais em expansão (de bens e serviços), a aparição de sistemas de produção globais, normas de investimento liberalizadas, o crescimento dos mercados financeiros globais, liderança tecnológica e pelo fortalecimento das normas internacionais relativas aos direitos de propriedade intelectual através da OMC.

Uma minoria de países em desenvolvimento, entre os quais se destacam as economias de recente industrialização da Ásia oriental e outros países asiáticos de renda mediana, os países candidatos a adesão à União Européia e países latino-americanos como México e Chile, também conseguiram extrair importantes benefícios da globalização. No outro extremo há a exclusão dos países menos adiantados – PMA -, incluída a maior parte da África sub-sahariana, dos benefícios da globalização, continua sendo uma realidade insuperável.

As conseqüências da liberalização do comércio, do investimento e das finanças são apontadas por existir uma relação, nem sempre favorável, entre a liberalização e o crescimento do comércio e o emprego. O IED, em geral, aumenta o crescimento mas não implica diretamente um efeito positivo sobre o emprego, uma vez que as empresas locais não conseguem competir com as Empresas Multinacionais – EMN.

Os benefícios em termos de crescimento, derivados da liberalização das contas de capital são escassos e os fluxos especulativos a curto prazo se mostraram prejudiciais.

O emprego, a desigualdade e a pobreza, no contexto da globalização, apresentam-se da seguinte forma. Segundo estimativas da OIT, na última década houve um aumento do desemprego declarado em todo o mundo. A porcentagem do emprego por conta própria aumentou em todas as regiões em desenvolvimento, exceto Ásia oriental e sudoriental. Nos países industrializados os resultados referentes ao emprego também foram diversos. No Japão, na última década, houve um aumento do desemprego, enquanto que em algumas pequenas economias abertas européias assim como o Reino Unido, registrou-se uma diminuição do desemprego. Nos Estados Unidos também houve diminuição do desemprego. A desigualdade de renda entre os trabalhadores também aumentou, inclusive nos países industrializados. A pobreza mundial, em números absolutos, apresentou diminuição, porém essa diminuição ocorreu de forma concentrada, principalmente na China e na Índia. O impacto da globalização sobre a população abrange o fato de que ela implica mudanças na estrutura econômica, nos preços relativos e nas possibilidades e tendências de consumo que, por sua vez, afetam o trabalho, o meio de vida e as rendas do povo. Alguns se beneficiaram e outros se prejudicaram neste processo de mudança.

Alguns grupos de trabalhadores foram prejudicados pela liberalização do comércio e transferência da produção com salários baixos. Em primeiro lugar os trabalhadores não qualificados, mas também alguns trabalhadores qualificados e profissionais foram prejudicados por medidas como a subcontratação do desenvolvimento de programas de informática, o incremento do comércio de serviços profissionais e a crescente imigração de profissionais qualificados procedentes de países em desenvolvimento.

As pessoas que mais se beneficiaram da globalização são aquelas associadas a multinacionais e a empresas nacionais competitivas internacionalmente. Pelo contrário, restaram prejudicadas aquelas associadas a empresas não competitivas que foram incapazes de sobreviver à liberalização do comércio ou à entrada de companhias estrangeiras.

Outras pessoas que saíram perdendo foram os pobres que precisam de recursos, os analfabetos, os trabalhadores não qualificados e os povos indígenas.

Em alguns países, a globalização provocou graves desequilíbrios entre gêneros. Muitas mulheres se viram prejudicadas. A liberalização do comércio e da importação de produtos agrícolas extinguiu o trabalho feminino no campo e elas enfrentam barreiras para participar nas novas atividades econômicas geradas pela globalização.

As mulheres foram mais afetadas que os homens durante as numerosas crises financeiras causadas pela globalização e mais desfavorecidas pelos recortes na proteção social.

Ao mesmo tempo, para muitas outras mulheres, a globalização se traduziu em uma melhoria de sua posição social e econômica entre elas se incluem os milhões de mulheres absorvidas pelo sistema de produção global.

Os efeitos mais amplos da globalização reúnem dois aspectos essenciais, a saber: a crescente interconexão global e o aumento das atividades transfronteiriças ilegais, com os seguintes desdobramentos. O desenvolvimento de uma consciência global; a melhora da qualidade da democracia, pela maior disponibilidade de informação; o crescimento de coalizões globais (não estatais) em torno de questões de caráter universais (globalização, meio ambiente, direitos humanos, ajuda humanitária e exportação do trabalho); atividades transfronteiriças ilícitas como a evasão de impostos, a propagação da lavagem de dinheiro, o tráfico de pessoas e o comércio de sexo e drogas.

Segundo a OIT, na seara das capacidades e políticas nacionais, o governo deve observar a democracia, a igualdade social, o respeito aos direitos humanos e o estado de direito.

Em alusão à liberalização econômica e ao estado, não se pode assegurar que ela produza os resultados positivos universais que prevêem seus defensores. Pelo contrário, é provável que se produzam resultados distintos, ou seja, positivos em alguns casos e extremamente negativos em outros.

Atualmente, frente à ausência de instituições sólidas para a governança global, o estado deve responder. É preciso fortalecer e não reduzir o papel do

estado na área de proteção social, da mesma forma o aumento do poder empresarial sobre os trabalhadores deve ser enfrentado por ele, construindo redes de seguridade social mais eficazes e eqüitativas e instituições do mercado de trabalho.

Em referência à consolidação das capacidades econômicas afirma-se que é necessário desenvolver políticas para o desenvolvimento das atividades agrícolas nos países de baixa renda e a criação de sistemas nacionais de inovação pela atualização das qualificações e das capacidades tecnológicas, o que impulsionará os ganhos do comércio e a participação nos sistemas de produção globais, e ampliará o mercado nacional mediante o incremento da produtividade e dos salários.

A propósito da economia informal, o objetivo deve ser a reconversão destas atividades (informais), para que formem parte de um setor formal crescente que proporcione empregos decentes, assim como rendas e proteção, e que possa competir no sistema internacional.

A habilitação e capacitação do povo através da educação são necessárias pois o povo só pode contribuir para a globalização e dela tirar proveito se desfruta de saúde adequada e está dotado do conhecimento, as qualificações, os valores e as capacidades e direitos necessários para conseguir os meios de vida básicos. Importante, neste aspecto, combater o trabalho infantil que impede a matrícula das crianças, sua permanência e seus feitos educativos.

Com relação ao trabalho e ao emprego, o objetivo primordial é reduzir o desemprego e proporcionar emprego decente, que é aquele que se pode escolher livremente e proporciona renda suficiente para satisfazer as necessidades econômicas e familiares básicas, deve respeitar os direitos e a representação, deve proporcionar uma seguridade básica através de uma ou outra forma de proteção social, e deve garantir as condições trabalhistas adequadas.

Os salários e as condições de trabalho reais se encontram sob pressão, em parte, como resultado de uma maior competição nos mercados de exportação e o investimento estrangeiro. Também existe uma insegurança cada vez maior no trabalho, devido a fatores inter-relacionados como a deterioração do estado de bem estar, a liberalização do mercado de trabalho e

a redução do poder dos sindicatos. As mudanças na tecnologia e a organização do trabalho estimularam uma maior flexibilidade trabalhista, o que provocou um incremento do trabalho eventual e dos contratos de trabalho menos seguros.

Quanto ao desenvolvimento sustentável e a produtividade dos recursos, pontua-se que a integração dos objetivos econômicos, sociais e meio-ambientais constitui a base de um enfoque político coerente. Uma das vias estratégicas para conseguir o desenvolvimento sustentável é optar pelas tecnologias corretas. Dar mais prioridade à produtividade dos recursos e menos à produtividade do trabalho, pode conduzir a um aumento do emprego e, ao mesmo tempo, a uma melhora do meio ambiente.

Acerca da capacitação do âmbito local, as políticas internacionais devem respeitar as diversas necessidades e perspectivas locais, e responder às suas demandas. Com o fim de reforçar o vínculo entre os âmbitos local e global, é necessário elaborar um programa dinâmico e positivo centrado no governo local, na base econômica local, na herança cultural e nos valores locais.

O governo local deve ser exercido, de acordo com o princípio geral de subsidiariedade, no nível mais baixo possível onde seja eficaz. Isto exige a criação de instituições locais sólidas, democráticas e responsáveis.

Os atores não estatais podem desempenhar um papel importante sempre e quando disponham dos recursos suficientes. É possível capacitar as comunidades locais mediante a união de uma multiplicidade de atores em torno de um projeto comum.

A base econômica local deve proteger-se e ser apoiada. As cooperativas são exemplos de uma forma de organização que é econômica e socialmente eficaz nos arredores locais. Sua contribuição tem que ser reconhecida e reforçada.

A respeito dos valores locais e da herança cultural, a globalização é percebida como uma ameaça à cultura local. Uma força poderosa são os meios de comunicação e a indústria do entretenimento globais que projetam os valores e as percepções dos países que dominam tal indústria. Salienta-se também que deveriam ser reconhecidos e protegidos os direitos e culturas dos povos indígenas.

Sobre a integração regional, que é considerada 'um passo à frente', pondera-se que os países podem fazer muito para aproveitar as oportunidades globais e garantir que os benefícios se repartam de forma justa. Entretanto, o programa político nacional está limitado, tanto pelos recursos e nível de desenvolvimento, como pelas regras e políticas globais.

Os acordos regionais podem adotar diferentes formas. Dos mais de duzentos e cinquenta acordos de integração econômica que foram notificados à OMC, a grande maioria são áreas de livre comércio. Porém também se levam a cabo muitos esforços para alcançar uma integração regional mais profunda que, freqüentemente, forma parte de um projeto tanto político quanto econômico.

A integração e a cooperação regional podem promover um modelo mais equitativo de globalização, ao menos de três maneiras diferentes: podem capacitar o povo e os países para administrar melhor as forças econômicas globais; podem ajudar a construir as capacidades necessárias para aproveitar as oportunidades globais; podem melhorar as condições nas quais o povo se conecta com a economia global.

O relatório aborda a dimensão social da integração regional onde se afirma que se ela deve ser um passo a uma globalização mais justa, é imprescindível que tenha solidificada a referida dimensão social.

Para incorporar estes objetivos sociais mais amplos no processo de integração regional, é necessário levar em conta as seguintes questões: os princípios de participação e responsabilidade democrática devem ser um fundamento essencial; a integração regional necessita incorporar objetivos sociais, acompanhada de uma avaliação periódica e um informe dos resultados; a mobilização dos recursos regionais é necessária para o investimento e a equalização.

A crescente globalização torna evidente a necessidade de uma melhor governança global que é o sistema de normas e instituições estabelecido pela comunidade internacional e os atores privados para administrar os assuntos políticos, econômicos e sociais.

Entre as deficiências da governança global contemporânea está a grande desigualdade de poder e capacidade entre os distintos estados-nação, que tem origem na desigualdade econômica dos distintos países. O que dá

lugar, no âmbito das negociações internacionais, a uma tendência para satisfazer os interesses dos atores mais poderosos, especialmente dos países mais ricos. A influência dos sindicatos nos países ricos se encontra pressionada pela crescente globalização.

A desigualdade da repercussão social e econômica da globalização se produziu através de dois canais principais: 1- a criação de um sistema de regras da economia global que prejudicou os interesses da maior parte dos países em desenvolvimento, especialmente dos mais pobres; 2- a ausência de um conjunto coerente de políticas econômicas e sociais internacionais que permitam desenhar um modelo de globalização benéfico para todo o mundo.

A preocupação principal é a injustiça das regras fundamentais do comércio e das finanças e seus efeitos assimétricos nos países ricos e nos países pobres. A falta de regras adequadas em áreas como a concorrência global, o investimento e a migração internacional. Nesta seção do relatório trata-se: a necessidade de preservar a liberdade de todos os países para perseguir políticas de desenvolvimento que satisfaçam seus interesses; a necessidade de eliminar as desigualdades atuais no que se refere ao acesso aos mercados no comércio internacional; a necessidade de reforçar o marco emergente para os sistemas de produção global; e a reforma do sistema financeiro internacional.

A preocupação fundamental é a necessidade de por fim aos desequilíbrios atuais entre nações pobres e ricas, mas a questão de igualdade é mais extensa. É necessário que a economia global beneficie por igual a todos os trabalhadores e as trabalhadoras dos países ricos e pobres. Para isto, as regras da economia global deveriam preocupar-se com a visão de sua repercussão nos direitos, os meios de vida, a seguridade e as oportunidades do povo de todo o mundo. Em particular, propõem-se medidas para reforçar o respeito às normas laborais fundamentais e um marco coerente para o movimento transfronteiriço de pessoas.

As regras econômicas mais justas, por si só, não bastariam para garantir que a globalização chegue a todo mundo. Deve respeitar-se também o marco internacional de direitos humanos indispensáveis aceitos e de medidas para promover a justiça social.

Outra preocupação importante, ressaltada pelos movimentos trabalhistas internacionais e outros, foi o impacto da intensificação da concorrência sobre as normas trabalhistas.

Na declaração ministerial de Cingapura da OMC, de 1996, e na declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998, os estados membros de ambas as organizações afirmaram seu compromisso com o cumprimento das normas fundamentais do trabalho, quais sejam: a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçoso ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

O enfoque acordado pela OIT é um enfoque promocional, que complementa os compromissos formais dos estados em que se tenham ratificado as convenções. O enfoque básico consiste na apresentação de memórias periódicas a respeito destes princípios e direitos fundamentais, combinado com importantes programas de cooperação técnica para ajudar os países a torná-los efetivos.

Para promover as normas internacionais do trabalho a OIT desenvolve diversas atividades, como serão apresentadas posteriormente, com o escopo de incentivar e fiscalizar a aplicação de tais normas, como descreve o relatório da comissão mundial sobre a dimensão social da globalização⁹³.

A aplicação prática, no mínimo, se contradiz com os compromissos assumidos ao nível mais alto, revelando um panorama de discriminação generalizada e violação descarada dos direitos trabalhistas e sindicais.

Em razão dessa discrepância entre os compromissos assumidos e as atitudes na prática, alguns observadores reivindicam a adoção de medidas mais firmes. A atenção se centralizou na OMC devido à possibilidade de aplicar sanções comerciais aos países que não respeitam estas normas. O respeito às normas fundamentais do trabalho ou à aplicação da legislação trabalhista nacional também foram incluídas nas disposições de alguns acordos comerciais bilaterais.

⁹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Comissão mundial sobre a dimensão social da globalização. **Por una globalización justa: crear oportunidades para todos.** Disponível em: <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/Fairglobalization/lang-es/docName--KD00068ES/index.htm>. Acesso em: 23 ago. 2007, p. 103.

Muitos países em desenvolvimento rejeitaram qualquer proposta onde se vinculam diretamente as questões comerciais com os direitos humanos, apesar de que a maioria deles subscrevem plenamente os referidos direitos humanos.

É essencial que o respeito das normas fundamentais do trabalho forme parte de um programa internacional de desenvolvimento mais amplo, e que se reforce a capacidade da OIT para fomentar sua aplicação. Isto implica: 1- todas as instituições internacionais pertinentes deveriam assumir sua responsabilidade na promoção das normas internacionais do trabalho fundamentais e a declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho; 2- nos casos em que a impossibilidade de cumprir estes princípios e direitos fundamentais no trabalho se deva a uma falta de capacidade, mais que à falta de vontade política, deveriam impulsionar-se os programas de assistência técnica existentes para a aplicação das normas, incluída a melhora das administrações do trabalho, a formação e a assistência para constituição de organizações de trabalhadores e empregadores; 3- a própria OIT deveria reforçar-se mediante o aumento dos recursos disponíveis para levar a cabo uma supervisão e um controle justos e apropriados, a assistência promocional e o seguimento da declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e outros procedimentos estabelecidos na constituição da OIT; 4- quando as violações dos direitos continuem, apesar das recomendações dos mecanismos de controle da OIT, poderia perseguir-se a aplicação destas normas trabalhistas conforme o artigo 33 da constituição da OIT, que autoriza a seus mandantes a adotarem ações para garantir o cumprimento das mesmas em caso de não respeitar-se uma convenção ratificada.

O relatório aponta a necessidade de instituições mais responsáveis, que observem os princípios de uma maior representatividade, participação, transparência, eficácia e subsidiariedade, essenciais para alcançar uma maior responsabilidade e legitimidade da autoridade.

Enquanto a maioria dos atores internacionais expressam rapidamente seu apoio a estes princípios, na prática, existem opiniões distintas sobre o que eles significam.

Elencam-se as seguintes sugestões, para as seguintes instituições. É preciso reforçar o sistema multilateral das Nações Unidas (torná-lo mais

eficaz); conciliar poder e participação democrática nas instituições internacionais; reforçar a exigência de responsabilidade dos organismos internacionais; aumentar os recursos e a eficácia da ONU; maior responsabilidade dos governos pelas posições que assumem nos foros globais; ampliar a atuação parlamentar para o âmbito global; contribuição das empresas; organização da mão-de-obra em nível internacional; diálogo social nos sistemas globais de produção; contribuição da sociedade civil; responsabilidade dos meios de comunicação em divulgar informações; governança em rede - reunindo atores públicos e privados.

O último capítulo do relatório 'Mobilização para a mudança', inclui recomendações para alcançar os objetivos por ele propostos, sendo elas: o seguimento no âmbito nacional das propostas por ele apresentadas; reforma do sistema multilateral para fazê-lo mais democrático, participativo, transparente e responsável; alcance de coerência política entre as organizações internacionais, os governos e os parlamentos, que fiscalizam seu trabalho; um melhor desenvolvimento de políticas; apoio em matéria de pesquisa, uma melhor supervisão e avaliação e programas de pesquisa mais sistemáticos; apoio institucional por parte da OIT e de outras organizações interessadas.

3.5. A Organização Internacional do Trabalho e as redes empresariais

É importante analisar a postura do órgão de direito internacional público do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho, a respeito das redes empresariais. O conselho de administração da secretaria internacional do trabalho, órgão da OIT, adotou em novembro de 1977, em Genebra, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social.

A referida declaração surgiu porque entre 1960 e 1970, as empresas multinacionais (EMN's) foram objeto de muitos e importantes debates, dos quais resultaram iniciativas para a criação de instrumentos internacionais com vista à regulamentação de sua conduta e à definição das condições que devem

reger suas relações com os países em que se instalam, principalmente no mundo em desenvolvimento.⁹⁴

Os objetivos pretendidos pela OIT com a declaração tripartite são oferecer princípios aos trabalhadores, empregadores, governos e empresas multinacionais em matéria de emprego, formação, condições de trabalho, de vida e de relações de trabalho, bem como “incentivar as empresas multinacionais a contribuírem positivamente para o progresso econômico e social e a minimizarem e resolverem as dificuldades que possam ser criadas por suas operações, tendo em mente as resoluções das Nações Unidas que preconizam a instauração de uma nova ordem econômica internacional.”⁹⁵

São igualmente objetivos da declaração a orientação dos governos, dos sindicatos – de empregados e empregadores - e das empresas multinacionais na “adoção de medidas e ações, assim como de políticas sociais, inclusive as que se baseiam nos princípios estabelecidos na Constituição e nas pertinentes convenções e recomendações da OIT, capazes de promover o progresso social.”⁹⁶

Para realizar esses objetivos a declaração concita os governos – através de leis, políticas, medidas e disposições - a agirem em conjunto com as organizações de trabalhadores e de empregadores de todos os países.

O conteúdo propriamente dito da declaração se refere à importância das empresas multinacionais, ao receio da OIT sobre a concentração de poder nestas empresas, sobre a definição desse tipo de empresa, sobre a política geral que deve ser adotada para dar cumprimento às duas disposições, sobre o emprego – este se subdividindo em: promoção do emprego, igualdade de oportunidades e de tratamento, estabilidade do emprego e formação -, sobre condições de trabalho e de vida – este subdividindo-se em salários, benefícios e condições de trabalho; idade mínima, segurança e saúde, relações de trabalho, liberdade sindical e direito de sindicalização, negociação coletiva, consultas, exame das reclamações e solução dos conflitos de trabalho.

⁹⁴ Organização Internacional do Trabalho. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2002. p. 7.

⁹⁵ Organização Internacional do Trabalho. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2002. p. 11.

⁹⁶ *Ibid.*, p. 11.

Sobre a importância das empresas multinacionais a declaração assevera que elas “desempenham papel muito importante nas economias da maior parte dos países e nas relações econômicas internacionais, de crescente interesse para os governos, assim como para empregadores e trabalhadores e suas respectivas organizações.”⁹⁷ Assevera ainda que as multinacionais podem trazer vantagens para os países onde tenham sede e onde se instalem, podendo inclusive, promover o bem-estar social e econômico, melhoria do nível de vida, a criação de oportunidades de emprego, a promoção dos direitos fundamentais do homem, bem como a liberdade sindical.⁹⁸

A OIT demonstra profundo receio quanto à atividade das empresas multinacionais, no que se refere à possibilidade de uma concentração desmensurada de poder nas mãos destas, como se extrai da assertiva:

“Por outro lado, porém, os progressos realizados pelas empresas multinacionais na organização de suas operações, que transcendem o âmbito nacional, podem conduzir a uma concentração abusiva de poder econômico e conflitar com objetivos da política nacional e com os interesses dos trabalhadores. A complexidade dessas empresas e a dificuldade de se entender claramente suas estruturas, operações e planejamento são também motivo de preocupações para o país que as acolhe, para o país de origem, ou para ambos.”⁹⁹

Nota-se que existe uma preocupação não apenas com relação à concentração de poder econômico nas mãos das multinacionais, mas também com o fato de que isso pode vir a conflitar com os objetivos da política nacional e com os interesses dos trabalhadores. Há também a preocupação com a complexidade das empresas e com dificuldade de se entender claramente a sua estrutura organizacional.

Para definir as empresas multinacionais, a declaração ressalta que não é necessária uma precisa definição jurídica, fazendo-a da forma a seguir.

Entre as empresas multinacionais figuram as empresas de direito público, misto ou privado, que possuem ou controlam a produção, a distribuição, serviços ou outras facilidades fora do país-sede. [...] A menos que se especifique de outra forma, a expressão “empresas multinacionais” é utilizada na presente

⁹⁷ *Ibid.*, p. 10.

⁹⁸ *Ibid.*, p. 10.

⁹⁹ *Ibid.*, p. 11.

Declaração para designar as diferentes entidades (empresas matrizes ou unidades locais, ou ambas as coisas, assim como o conjunto da empresa) em função da distribuição de responsabilidades entre si, partindo do princípio da cooperação e da assistência mútua, quando necessário, para facilitar a aplicação dos princípios enunciados nesta Declaração.¹⁰⁰

Nota-se, portanto, que para fins de observância da declaração tripartite, pouco importa a classificação da empresa, se de direito público, privado ou misto, bastando a realização ou o controle de atividades fora do país onde tenham sede.

Discorrendo acerca da política geral que deve ser adotada para dar cumprimento às duas disposições, a declaração sugere que as empresas multinacionais respeitem os direitos soberanos dos Estados (leis e regulamentos), as normas internacionais e a declaração universal dos direitos humanos.

A declaração reafirma a invocação aos seus estados-membros para que ratifiquem as convenções 87, 98, 111, 122, 138 e 182, da Organização Internacional do Trabalho, afirmando que também devem ser observadas as suas recomendações 111, 119, 122, 146 e 190.

As empresas multinacionais deveriam estar em harmonia com a política e com os objetivos e a estrutura social dos países em que operam, não podendo haver distinção entre as multinacionais e as empresas nacionais, locais.

Quando trata do emprego, a declaração o faz em quatro subitens: promoção do emprego, igualdade de oportunidades e de tratamento, estabilidade do emprego e formação.

A respeito da promoção do emprego, os governos têm a tarefa de promover o pleno emprego produtivo e livremente escolhido, principalmente nos países em desenvolvimento.

As empresas multinacionais, por sua vez, quando operam em países em desenvolvimento, deveriam aumentar as oportunidades e níveis de emprego, assim como a segurança do posto de trabalho, utilizando-se de tecnologias criadores de empregos diretos e indiretos.

¹⁰⁰ *Ibid.*, p. 12.

Nos países em desenvolvimento, a contratação pelas multinacionais (redes empresariais) de empresas nacionais para a fabricação de peças e equipamentos é incentivada pelo texto da declaração, desde que essa medida não seja utilizada para evitar as responsabilidades nele contidas.

A igualdade de oportunidades e de tratamento é tratada quando se roga aos governos que estes promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, para eliminar toda discriminação por motivo de raça, cor, sexo, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social. Já as empresas devem orientar-se pelo mesmo princípio geral, fazendo com que a qualificação profissional e a experiência sejam as bases para a contratação.

A estabilidade do emprego é abrangida pela declaração através do aconselhamento à vedação de procedimentos de dispensa arbitrária, da proteção da renda dos trabalhadores desempregados e de que as empresas, através de um planejamento ativo da mão-de-obra, possam garantir emprego estável a seus trabalhadores, devendo – as multinacionais – serem modelos na promoção da estabilidade do emprego, especialmente nos países em que a cessação de suas operações possa acentuar o desemprego no longo prazo.

Quanto à formação, os governos devem orientar e formar profissionais em estreita relação com o emprego, e as empresas devem contribuir na formação de seus trabalhadores, bem como devem ser criados fundos conjuntos, a serem administrados pelos governos, associações de empregadores e de trabalhadores, para investimento na formação destes.

As condições de trabalho e de vida são tratadas em nove subitens: 1- salários, benefícios e condições de trabalho; 2- idade mínima; 3- segurança e saúde; 4- relações de trabalho; 5- liberdade sindical e direito de sindicalização; 6- negociação coletiva; 7- consultas; 8- exame das reclamações; 9- solução dos conflitos de trabalho.

Quanto aos salários, benefícios e condições de trabalho, aconselha-se as empresas a não os oferecer em menores proporções do que os já oferecidos nos países que as acolhem, e quando não houver nesses países, empresas que atuem no mesmo setor e possam oferecer as mesmas colocações, que as multinacionais ofereçam os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis no quadro da política do governo, que deveria

assegurar que os grupos de renda mais baixa e as regiões menos desenvolvidas se beneficiem das atividades dessas empresas.

A declaração conclama as empresas multinacionais a observarem a idade mínima como requisito para admissão no emprego, com a finalidade de se abolir o trabalho infantil.

Sobre segurança e saúde, os estados membros são instados a adotarem normas adequadas nessa matéria, bem como a ratificar as convenções 115, 119, 136 e 139 e a adotarem as recomendações 114, 118, 144 e 147. As empresas são aconselhadas a cooperarem com os governos locais, representantes dos trabalhadores e organismos internacionais na elaboração de normas e procedimentos pertinentes a matéria.

As relações de trabalho são tratadas asseverando-se que as empresas não devem aplicar normas, nessa matéria, menos favoráveis do que as que estejam em vigor nos países que as tenham acolhido.

A liberdade sindical e o direito de sindicalização são protegidos através das recomendações no sentido de que as empresas devem dar liberdade para que seus trabalhadores possam constituir organizações, sem prévia autorização, e a elas se filiarem, como única condição a de observarem seus estatutos, devendo também serem protegidos contra atos discriminatórios visando reduzir a liberdade sindical. Os governos devem aplicar os princípios do artigo 5º, da convenção 87, da OIT, e quando estes oferecerem incentivos especiais para atrair investimentos estrangeiros, estes não devem incluir limitações à liberdade sindical, direito de sindicalização e de negociação coletiva.

Sobre a negociação coletiva, aconselha-se as empresas multinacionais a: reconhecer as organizações representativas de seus trabalhadores para esses fins; incentivar que as condições de emprego sejam regulamentadas através de convenções coletivas; permitir a realização de acordos coletivos no âmbito das empresas; não realizar transferência de setores da produção ou de trabalhadores visando influir ilicitamente nas negociações coletivas; e a fornecer dados sobre a unidade em que trabalham aos seus empregados, para auxiliá-los nas negociações coletivas, da mesma forma devem fazer os governos sobre os setores em que a empresa atua. Finalmente, roga-se que as

negociações coletivas deveriam dispor sobre a maneira para resolver conflitos decorrentes de sua interpretação.

As consultas são sugeridas para que as empresas viabilizem a criação de um sistema através do qual questões de interesse mútuo possam ser discutidas, sem que venham a substituir as negociações coletivas.

O exame das reclamações é abordado aconselhando-se as empresas a respeitarem o direito de seus trabalhadores de oferecê-las, sem que isto lhes acarrete qualquer prejuízo, devendo as mesmas serem devidamente apreciadas.

A solução dos conflitos de trabalho é incentivada, devendo as empresas, juntamente com as organizações de trabalhadores, criar organismos de conciliação voluntária, incluindo disposições de arbitragem voluntária, para preveni-los e resolvê-los.

A declaração tripartite, em seu texto original, se refere a diversas convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho, como forma de fundamentar os seus princípios. Desta forma é importante elencar o rol das convenções e recomendações referidas no texto original, o que se passa a fazer.

No texto da declaração são referidas algumas convenções e recomendações da OIT¹⁰¹, pertinentes aos temas por ela abordados.

¹⁰¹ Convenção 29, de 1930, sobre trabalho forçado; Convenção 87, de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização; Convenção 98, de 1949, sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva; Convenção 100, de 1951, sobre a igualdade de remuneração; Convenção 105, de 1957, sobre a abolição do trabalho forçado; Convenção 111, de 1958, sobre a discriminação (emprego e ocupação); Convenção 115, de 1960, sobre a proteção contra as radiações; Convenção 119, de 1963, sobre a proteção da maquinaria; Convenção 122, de 1964, sobre a política do emprego; Convenção 130, de 1969, sobre assistência médica e auxílio-doença; Convenção 135, de 1971, sobre os representantes dos trabalhadores; Convenção 136, de 1971, sobre o benzeno; Convenção 138, de 1973, sobre a idade mínima; Convenção 139, de 1974, sobre o câncer profissional; Convenção 142, de 1975, sobre o desenvolvimento dos recursos humanos; Convenção 182, de 1999, sobre as piores formas de trabalho infantil. Recomendação 69, de 1944, sobre a assistência médica; Recomendação 90, de 1951, sobre a igualdade de remuneração; Recomendação 92, de 1951, sobre conciliação e arbitragem voluntárias; Recomendação 94, de 1952, sobre a colaboração no âmbito da empresa; Recomendação 110, de 1958, sobre as plantações; Recomendação 111, de 1958, sobre a discriminação (emprego e ocupação); Recomendação 114, de 1960, sobre a proteção contra as radiações; Recomendação 115, de 1962, sobre a moradia dos trabalhadores; Recomendação 116, de 1963, sobre a redução da duração do trabalho; Recomendação 118, de 1963, sobre a proteção da maquinaria; Recomendação 119, de 1963, sobre a cessação da relação de trabalho; Recomendação 122, de 1964, sobre a política do emprego; Recomendação 129, de 1967, sobre as comunicações no âmbito da empresa; Recomendação 130, de 1967, sobre o exame das reclamações; Recomendação 134, de 1969, sobre assistência médica e auxílio-doença; Recomendação 144, de 1971, sobre o benzeno;

Finalmente, o adendo II da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social concita as empresas multinacionais em sua interpretação e aplicação a levarem plenamente em consideração os objetivos da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no Trabalho, que são os seguintes: a) liberdade de associação, liberdade sindical e o efetivo reconhecimento da negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a efetiva abolição do trabalho infantil; d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

3.6. Problemas de eficácia e efetividade do direito internacional público do trabalho: leitura crítica

Com o estudo do direito internacional do trabalho e de seu principal órgão, a OIT, diante da globalização, pode-se notar que, atualmente, o mesmo carece da eficácia e efetividade. A ausência desses elementos fica evidente quando se analisam os efeitos da globalização como a formação de redes empresariais globais, a terceirização de mão-de-obra e a degradação dos

Recomendação 146, de 1973, sobre a idade mínima; Recomendação 147, de 1974, sobre o câncer profissional; Recomendação 150, de 1975, sobre o desenvolvimento dos recursos humanos.

O adendo I da declaração inclui convenções e recomendações, a partir de 1977 (inclusive), no rol daquelas que tem relação com o texto da mesma, elencando as seguintes.

Convenções referidas no adendo I: Convenção 148, de 1977, sobre o meio ambiente de trabalho (poluição do ar, ruído e vibrações); 154, de 1981, sobre negociação coletiva; 155, de 1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores; 156, de 1981, sobre trabalhadores com encargos de família; 158, de 1982, sobre a cessação da relação de trabalho; 161, de 1985, sobre os serviços de saúde no trabalho; 162, de 1986, sobre o amianto; 167, de 1988, sobre segurança e saúde na construção; 168, de 1988, sobre a promoção do emprego e proteção contra o desemprego; 170, de 1990, sobre produtos químicos; 173, de 1992, sobre a proteção dos créditos de trabalho no caso de insolvência do empregador; 174, de 1995, sobre prevenção de acidentes industriais maiores; 176, de 1995, sobre segurança e saúde nas minas;

Recomendações referidas no adendo I: Recomendação 156, de 1977, sobre o meio ambiente de trabalho (poluição do ar, ruído e vibrações); 163, de 1981, sobre a negociação coletiva; 164, de 1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores; 165, de 1981, sobre trabalhadores com encargos de família; 166, de 1982, sobre a cessação da relação de trabalho; 169, de 1984, sobre política de emprego (disposições complementares); 171, de 1986, sobre os serviços de saúde no trabalho; 172, de 1986, sobre o amianto; 175, de 1988, sobre segurança e saúde na construção; 176, de 1988, sobre a promoção do emprego e proteção contra o desemprego; 177, de 1990, sobre produtos químicos; 180, de 1992, sobre a proteção de créditos do trabalho no caso de insolvência do empregador; 181, de 1993, sobre a prevenção de acidentes industriais maiores; 183, de 1995, sobre segurança e saúde nas Minas;

ordenamentos jurídicos nacionais, pois é exatamente onde surge a necessidade de regulamentação e controle, até então ineficazes e não efetivos.

Acerca da carência de eficácia no controle na aplicação de suas normas, pela Organização, afirma-se que: “A OIT, na verdade, carece de mecanismo efetivo para exigir o cumprimento, pelos seus membros, das suas convenções ou da Declaração.”¹⁰²

Neste tópico serão expostos os problemas de eficácia e efetividade do direito internacional público do trabalho e de seu principal órgão normativo, a OIT e serão analisados os motivos que acarretam tais problemas.

O artigo 33 da Constituição da OIT dispõe que caso um membro não dê cumprimento dentro do prazo prescrito às recomendações contidas no relatório da comissão de investigação ou a decisão da Corte Internacional de Justiça, conforme o caso, o Conselho de Administração recomendará à Conferência as medidas que julgue convenientes para obter o cumprimento das citadas recomendações.

Dentre essas medidas que o CA pode endereçar tais recomendações aos Membros da Organização e pode também pedir a atenção do Conselho de Segurança da ONU acerca da infração cometida. Ocorre que, como já tratado no tópico sobre controle de aplicação das normas da OIT, tal procedimento nunca é utilizado na prática.

Os mecanismos de controle - reclamações e queixas – não contêm previsão específica de sanção coercitiva aos Estados-membros que tenham infringido ou deixado de cumprir as normas internacionais do trabalho, como já analisado no tópico específico, e o artigo 33 da Constituição da OIT, que poderia suprir tal falta, jamais é utilizado na prática. Tais fatores acabam por dar ao Direito Internacional Público do Trabalho um caráter muito mais sugestivo do que impositivo, o que lhe acarreta sérios problemas de eficácia e efetividade.

A Constituição da OIT não prevê nenhuma hipótese de exclusão compulsória de um Estado-membro de seus quadros, por mais que ele tenha infringido ou descumprido as normas internacionais do trabalho. Este fato

¹⁰² MATTIOLI, Maria Cristina. As Políticas Públicas para Promover e Implementar os Direitos Fundamentais no Trabalho e a Integração Econômica Internacional. **Cadernos PROLAM/USP**, São Paulo, vol. 2, ano 2, 2003, p. 145.

demonstra ainda mais a falta de coerção existente na Organização, uma vez que, ainda que um Estado-membro descumpra reiteradas vezes as normas internacionais do trabalho, não poderá ser expulso de seus quadros. Tal falta legal já foi objeto de emenda constitucional em 1964, porém, diante do art. 36, da Constituição, ainda não está em vigor.

A Constituição da OIT data de 1919 e sofreu 11 emendas desde então (1922, 1945, 1946, 1953, 1962, 1964 (3 emendas), 1972, 1986 e 1997), porém conforme determina o artigo 36 do texto constitucional, as emendas só surtem efeito – entram em vigor – quando forem ratificadas ou aceitas por dois terços dos Estados-membros, incluídos cinco dos dez membros do CA de maior importância industrial.

Em decorrência das exigências do referido art. 36 da Constituição, temos que até hoje, as 3 emendas de 1964 e as de 1986 e 1997 não entraram em vigor, uma vez que não obtiveram o número de ratificações ou aceitações estabelecidos pelo dispositivo.

A exigência do art. 36 constitui-se, portanto, em óbice à necessidade de reforma do texto constitucional, que data de 1919 – quase um século – e que foi criado em uma ordem global de forças (econômicas e políticas) que não mais corresponde a de atualmente. Assim sendo, a OIT encontra séria dificuldade em atender a necessidade de reestruturação e reforma que a mudança do contexto histórico, econômico e político do mundo exige, sobretudo, da globalização.

No tocante aos objetivos sociais da OIT, dentre eles o de alcançar uma dimensão social à globalização, entende-se que o principal meio para atingi-los é o sistema multilateral da ONU, que garante transparência e equalizaria as diferenças de poder existentes entre os países, todavia, suas estruturas e procedimentos atuais se baseiam no equilíbrio de poder entre os estados membros que se definiu no pós-guerra enquanto a globalização está modificando a configuração dos poderes político e econômico em todo o mundo. Desta forma, países e organismos que constituem novas forças econômicas e sociais não têm a mesma oportunidade de manifestação e importância dentro do sistema multilateral hodierno.

O Conselho de Administração da OIT (CA), como já exposto no tópico que trata da estrutura e dos órgãos da OIT, é composto por 56 membros,

sendo 28 representantes dos governos, 14 dos empregadores e 14 dos trabalhadores. Entre os 28 representantes dos governos, 10 são nomeados pelos membros de maior importância industrial, sendo, portanto, membros não-eleitos.

A existência de tais membros no CA é, em primeiro lugar, um elemento que não se compatibiliza com a democracia, em segundo, um outro óbice ao poder reformador e reestruturador da OIT, isto em face do disposto no art. 36, de sua Constituição, que condiciona a entrada em vigor das emendas à ratificação ou aceitação por dois terços dos Estados membros e por 5, dos 10 membros de maior importância industrial.

Para comprovar as dificuldades que a existência de tais membros ocasionam basta verificar que, em 1986, foi realizada emenda constitucional que os extingue, porém, até a presente data a mesma não entrou em vigor, pois contraria seus interesses, dos quais, pelo menos 5 têm que ratificar ou aceitar (art. 36 da Constituição). Nota-se a discrepância existente, pois 5 Estados-membros, considerados de maior importância industrial, têm força política para vetar emendas que dois terços de todos os Estados-membros da OIT (121) tenham ratificado ou aceitado.

Como já exposto no tópico sobre a integração das normas internacionais do trabalho no direito nacional, existe a necessidade de ratificação das convenções da OIT pelos Estados-membros para que as mesmas tenham validade em seus territórios. Tal procedimento, que prestigia o princípio da soberania, constitui-se em obstáculo para a validade das normas internacionais. A este respeito, nota-se um precedente importante trazido pela Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998, determina que:

todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convênios¹⁰³ [...]

¹⁰³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.** Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?Var_Language=SP&var_pagename=DECLARATIONTEXT>. Acesso em: 10 out. 2007.

No tocante ao conteúdo material da Declaração de 1998, ele não é propriamente inovador ou criador de novas proteções às condições de trabalho. Como bem salienta a doutrina internacional:

Il est important de souligner d'abord que, comme le suggère bien son titre, la Déclaration n'a pas de valeur <<constitutive>>. Elle ne vise pas à établir les droits fondamentaux des travailleurs car ceux-ci ont déjà été reconnus comme fondamentaux en tant que droits de la personne dans divers textes universels et régionaux. Comme le rapport soumis à la Conférence internationale du Travail le dit à cet égard, <<les droits fondamentaux ne sont pas fondamentaux parce que la Déclaration le dit, mais la Déclaration le dit parce qu'ils le sont>>.¹⁰⁴

A inovação é que a referida Declaração prescreve ser dever dos Estados-membros observar os princípios que ela elenca, ainda que não tenham ratificado as convenções pertinentes. Verifica-se, portanto, um movimento no sentido contrário ao da exigência de ratificação das normas internacionais do trabalho, aos Estados-membros da OIT, para que os princípios por elas estabelecidos tenham validade nos planos nacionais.

¹⁰⁴ MAUPIN, François. L'OIT, La Justice Sociale et la Mondialisation. **Recueil des cours – Academie de droit international de la Haye**, Haia, v. 278, 1999, p. 262.

4. O direito internacional privado do trabalho

4.1. O direito do trabalho na esfera internacional privada

O direito internacional do trabalho, tradicionalmente, foi abordado pelos doutrinadores¹⁰⁵ no âmbito da Organização Internacional do Trabalho e das normas por ela criadas em matéria de relações de trabalho.

Diante dos problemas de eficácia e efetividade que o direito internacional público do trabalho – oriundo da OIT - enfrenta, nota-se que a regulamentação das relações de trabalho deve ser buscada também na esfera privada.

No tocante à delimitação do que deve ser considerada essa esfera privada deve-se levar em conta as iniciativas externas à OIT, que visam a regulamentação das relações de trabalho, e que têm ganhado espaço no cenário jurídico especializado.

Essa delimitação se justifica, na esfera privada, ainda que a regulamentação se dê através de acordos entre Estados, como é o caso da cláusula social a seguir estudada, uma vez que ela terá o condão de vincular e surtir efeitos diretamente sobre atores privados, as empresas multinacionais, por exemplo.

Regulamentando as relações de trabalho na esfera internacional privada, há os regulamentos das empresas multinacionais, que podem ser ampliados pelos princípios estabelecidos no *Global Compact* – a ser apresentado ao longo deste capítulo; a cláusula social, que é a inserção de conteúdo regulamentador das relações de trabalho, enquanto direitos humanos, em acordos comerciais internacionais; as negociações coletivas transnacionais e a atuação direta das organizações de trabalhadores.

Todas essas iniciativas serão apresentadas como alternativas à regulamentação do direito do trabalho na esfera internacional pela OIT, tendo em vista a carência ou a não aplicação de mecanismos capazes de tornarem eficazes e implementarem os direitos relativos às relações de trabalho internacionalmente reconhecidos.

Não se trata de uma tentativa de suprimir ou retirar todo o prestígio que a OIT alcançou ao longo de quase um século de existência mas apenas de se

¹⁰⁵ Arnaldo Süssekind, por exemplo.

buscar a cooperação fornecendo-se elementos para uma regulamentação um pouco mais eficaz das relações de trabalho na esfera internacional enquanto não se alcança a reestruturação necessária àquele órgão capaz de dotá-lo da eficácia e efetividade que a globalização exige.

4.2. O moderno direito internacional privado

As questões tratadas no capítulo inaugural, aliadas aos problemas de eficácia e efetividade do direito internacional público do trabalho no âmbito da OIT, tratados no capítulo anterior, indicaram a necessidade de estudo acerca de novas possibilidades de regulamentação das relações de trabalho na esfera internacional.

Os efeitos da globalização e os problemas de eficácia e efetividade que atualmente afetam as iniciativas e decisões da OIT, levam, por enquanto, a um estudo sobre possibilidades de regulamentação, ainda que temporárias, externas à Organização.

O estudo de iniciativas para a regulamentação das relações de trabalho externas à OIT conduz ao direito internacional privado que “No sentido tradicional, [...] pode ser entendido como o conjunto das regras que determinam as leis aplicáveis às relações privadas internacionais para garantir a estabilidade da vida privada internacional.”¹⁰⁶

Este é realmente o objetivo do direito internacional privado em suas concepções tradicionais, como demonstra:

Entendemos que o estudo das relações jurídicas do homem na sua dimensão internacional, na defesa de seus direitos no plano extraterritorial, abrange o exame de sua nacionalidade, o estudo de seus direitos como estrangeiro, as jurisdições a que poderá recorrer e às quais poderá ser chamado, o reconhecimento das sentenças proferidos [sic] no exterior, assim como as leis que lhe serão aplicadas.¹⁰⁷

Segundo essa visão tradicional, o escopo precípua do direito internacional privado é dirimir o conflito, ainda que aparente, entre legislações de países diversos decidindo qual a legislação nacional aplicável dentre várias

¹⁰⁶ JO, Hee Moon. **Moderno Direito Internacional Privado**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 43.

¹⁰⁷ DOLINGER, Jacob. **Direito Internacional Privado: parte geral**. 6. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 3.

possíveis e numerosos autores entendem da mesma forma. Referindo-se aos apontamentos de Haroldo Valladão, Osiris Rocha, Wilson de Souza Campos Batalha e Sílvia Marina L. Batalha de Rodrigues Netto sobre o objetivo do direito internacional privado, afirma-se:

Concordamos com a posição dos autores citados. O Direito Internacional Privado é o ramo do direito interno que, indicando o ordenamento jurídico que deve regular dada situação, soluciona o conflito espacial de leis.¹⁰⁸

Mas esta concepção tradicional do direito internacional privado não supre a necessidade que as relações de trabalho apresentam na esfera internacional pois não se resolve o problema decidindo-se por qual legislação nacional deve ser aplicada, uma vez que as empresas multinacionais já têm procurado os países com legislação favorável para sua instalação, a questão é mais ampla.

A concepção relativa aos objetivos do direito internacional privado necessária a uma eficácia adequada em matéria de relações internacionais de trabalho é a moderna concepção que oferece uma ampliação daqueles. Como expõe:

Se adicionarmos a isso alguns fenômenos atuais, tais como os movimentos pela unificação dos direitos privados e dos direitos processuais, o DIPr poderá ser definido de forma mais ampla, ou seja, como o direito que rege as relações privadas jurídicas internacionais, incluindo-se aqui, além das regras indicativas, as regras processuais internacionais e as regras materiais unificadas pelas convenções.¹⁰⁹

Apesar da aplicação de tal teoria ainda não ser amplamente aceita, como se verifica quando se afirma que “É bem verdade que estamos caminhando nesta direção. No entanto, ainda seria necessário o transcorrer de um bom período para que tal definição alcançasse ampla aceitação.”¹¹⁰ é dela que se necessita para a regulamentação do direito internacional do trabalho na esfera privada, externamente à OIT.

Esta é a teoria acerca dos objetivos do direito internacional privado que oferece os elementos necessários a uma regulamentação das relações de

¹⁰⁸ MELLO, Christiane Bernardes de Carvalho. **Direito Internacional Privado e Relação Jurídica de Trabalho**: aspectos da legislação brasileira. São Paulo: Ltr, 2005. p. 30.

¹⁰⁹ JO, Hee Moon, *op. cit.*, p. 43.

¹¹⁰ *Ibid*, p. 43.

trabalho na esfera internacional, fora do âmbito da OIT e que será utilizada ao longo deste capítulo nesta pesquisa.

4.3. Relações comerciais internacionais e o direito internacional do trabalho: a cláusula social

As relações comerciais entre os países são ligadas às relações de trabalho estabelecidas nas empresas, pois, o mercado de trabalho tem características que influenciam o fluxo comercial, tanto de capital como de mão-de-obra.¹¹¹

Este fato é relevante para o surgimento do próprio direito internacional público do trabalho, como já tratado no capítulo anterior, e para a própria criação da OIT, que tem como um de seus objetivos a equalização das condições de trabalho entre os diferentes países por motivos concorrenciais.

Atualmente não é diferente, a integração econômica entre os países tem exigido a equalização dos diferentes ordenamentos jurídicos em matéria de relações de trabalho como se verifica quando se afirma que:

[...] à medida em que as barreiras foram diminuindo e as inovações tecnológicas ocorrendo, as distâncias econômicas encolheram e a política nacional ficou mais exposta às exigências internacionais. Assim governos nacionais e negociações internacionais tiveram que lidar, cada vez de forma mais aprofundada, com a integração de políticas.¹¹²

A globalização tem como um de seus efeitos a perda de eficácia dos ordenamentos jurídicos nacionais em razão dos fatores já tratados no primeiro capítulo.

Essa perda de eficácia dos ordenamentos jurídicos nacionais, responsáveis pela implementação do direito internacional público do trabalho, tendo como contexto a existência de tensão diante das exigências internacionais, descortina a necessidade de uma regulamentação das relações internacionais de trabalho na esfera do direito internacional privado.

A tensão entre as exigências internacionais concernentes à regulamentação das relações de trabalho e os ordenamentos jurídicos

¹¹¹ MATTIOLI, Maria Cristina. As Políticas Públicas para Promover e Implementar os Direitos Fundamentais no Trabalho e a Integração Econômica Internacional. **Cadernos PROLAM/USP**, São Paulo, vol. 2, ano 2, 2003, p. 139.

¹¹² *Ibid*, p. 137.

nacionais causa efeitos nos mercados de trabalho dos países, inclusive quanto ao fluxo migratório, o que leva a uma conseqüente ampliação ou redução do mercado de trabalho¹¹³ adicionando-se como motivo relevante para uma atuação no sentido de se regulamentar a questão.

Diante da ligação entre as relações comerciais internacionais e as relações de trabalho “Muitos críticos da liberalização do comércio acreditam que seja injusto celebrar acordos comerciais com países que possuem padrões de trabalho muito inferiores ou que não exigem o cumprimento de padrões já existentes.”¹¹⁴

Não se tem exigido uma harmonização no sentido de igualar o valor dos salários, do salário mínimo, da jornada de trabalho, por exemplo. O que se busca é a proteção e a implementação dos direitos considerados fundamentais que integram um leque maior, que são os direitos humanos universais.¹¹⁵

Esse vínculo existente entre as relações comerciais e as relações de trabalho é objeto de discussão acadêmica e anteriormente se afirmava que o valor do salário era o principal elemento que o estabelecia, porém, atualmente, a ele foi somado o desrespeito aos direitos humanos que inclusive foi utilizado como argumento questionador da entrada da China no GATT/WTO.¹¹⁶

Como já expressado, a implementação desses direitos pela via do direito internacional público do trabalho ficará, em última análise, a cargo dos diversos ordenamentos jurídicos nacionais que, por sua vez, tiveram sua eficácia reduzida ou limitada pela globalização.

Diante desse fato, a concretização do vínculo entre as relações comerciais internacionais e as relações trabalho vem sendo buscada por diversos meios na esfera privada e o que mais tem se destacado é a cláusula social conceituada como “uma ação supranacional com o intuito de impor sanções comerciais àqueles países que descumprem os direitos fundamentais no trabalho, internacionalmente fixados.”¹¹⁷

¹¹³ *Ibid*, p. 138.

¹¹⁴ *Ibid*, p. 140.

¹¹⁵ *Ibid*, p. 140.

¹¹⁶ *Ibid*, p. 142.

¹¹⁷ *Ibid*, p. 143.

Dessa assertiva acerca da cláusula social emerge a problemática sobre quais seriam considerados esses ‘direitos internacionalmente fixados’ e qual seria a forma de assegurar a sua aplicação e execução.

O conteúdo material desses direitos fundamentais no trabalho, internacionalmente fixados, é proveniente das empresas multinacionais que estabelecem códigos de condutas com o escopo de regulamentar as relações de trabalho no âmbito de seus estabelecimentos ‘world wide’ ou das normas a que elas aderem através do ‘Global Compact’¹¹⁸ a essas duas fontes somam-se as obrigações resultantes das normas originárias da OIT¹¹⁹.

A conjugação de todos esses instrumentos resulta em uma codificação de padrões que se classificam em quatro espécies de direitos:

- 1) direitos básicos, que incluem o direito contra a prestação de serviços involuntária e medidas contra o trabalho infantil e a discriminação;
- 2) direitos civis, aqui incluído o direito do trabalhador de livremente associar-se e negociar coletivamente;
- 3) direitos de sobrevivência, abrangendo o direito a um salário mínimo, indenização por acidente e direito a não ser exposto ao perigo;
- 4) direitos de segurança, impondo restrições às demissões e outorgando direitos a pensões por aposentadoria.¹²⁰

¹¹⁸ “The Global Compact is a framework for businesses that are committed to aligning their operations and strategies with ten universally accepted principles in the areas of human rights, labour, the environment and anti-corruption . As the world's largest, global corporate citizenship initiative, the Global Compact is first and foremost concerned with exhibiting and building the social legitimacy of business and markets.” Os 10 princípios do Global Compact são derivados dos seguintes documentos: “The Universal Declaration of Human Rights; The International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; The Rio Declaration on Environment and Development; The United Nations Convention Against Corruption” e consistem em: “Principle 1 - Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses; Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour; Principle 5: the effective abolition of child labour; and Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation; Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges; Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies; Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.” ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **The Global Compact**. Disponível em: <<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>>. Acesso em: 26 jan. 2008.

¹¹⁹ MATTIOLI, Maria Cristina. *Op. cit.*, p. 143.

¹²⁰ *Ibid*, p. 143.

Essa codificação internacional baseia-se basicamente nas mesmas premissas da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998, já referida no capítulo anterior, e são:

- 1) proibição do trabalho forçado; 2) proibição de discriminação no emprego; 3) direito de associação; 4) direito à negociação coletiva; e, 5) proibição do trabalho infantil.¹²¹

Há, portanto, um consenso acerca do conteúdo material dos direitos fundamentais no trabalho na esfera internacional, a questão seguinte é como concretizar a aplicação destes direitos nos âmbitos nacionais em face dos efeitos dilacerantes que a globalização produziu sobre estes ordenamentos jurídicos.

A forma para se alcançar a efetiva implementação desses direitos internacionalmente reconhecidos como fundamentais no trabalho é a inserção de cláusulas sociais, inclusive com o conteúdo da Declaração de 1998 da OIT, em acordos multilaterais de comércio internacional celebrados no âmbito da Organização Mundial do Comércio – WTO – o que acarretaria a imposição de sanções comerciais, inclusive pecuniárias, aos países que inadimplissem as obrigações ali assumidas. Nesse sentido:

Uma das formas de imposição para cumprimento dos direitos fundamentais no trabalho é através da adoção de cláusulas sociais nos acordos de comércio internacional. O conteúdo desta cláusula pode consistir dos direitos reconhecidos pela Organização Internacional do Trabalho, através da Declaração de 1998. A imposição desta cláusula social, estaria vinculada a acordos de comércio internacional e sob os auspícios da WTO, que imporá sanções comerciais aos países que a violassem.¹²²

No tocante à execução da cláusula social existem dois sistemas já presentes em vários instrumentos internacionais bilaterais: o modelo estadunidense e o modelo da União Européia. O modelo estadunidense estabelece sanções aos países que inadimplirem as obrigações internacionalmente impostas em matéria de relações de trabalho enquanto o modelo europeu estabelece a percepção de benefícios como forma de incentivo aos países que adimplirem as mesmas.

¹²¹ *Ibid*, p. 143.

¹²² *Ibid*, p. 146.

Qualquer que seja o modelo adotado, o estadunidense ou o europeu, é imprescindível que uma medida seja tomada com relação à concretização dos direitos fundamentais no trabalho internacionalmente reconhecidos através do sistema da cláusula social: a extensão das sanções às empresas e não apenas aos Estados.¹²³

4.4. Organizações de trabalhadores no direito internacional privado do trabalho

As mudanças nos sistemas produtivos, apresentadas no primeiro capítulo, aliadas aos efeitos da globalização afetaram a eficácia dos ordenamentos jurídicos nacionais, dos quais o direito internacional público do trabalho é dependente para ser implementado.

Prosseguindo na apresentação de alternativas capazes de regulamentar o direito do trabalho na esfera internacional, de forma eficaz, cumpre analisar a atuação das organizações de trabalhadores em com alcance internacional.

Para a consecução deste objetivo será necessário destacar as principais agremiações de sindicatos e de centrais sindicais que atuam em nível regional e internacional verificando qual a forma de organização que elas utilizam, quais seus objetivos, sua filosofia, meios de atuação e os obstáculos que ainda existem aos mesmos e finalmente, seus membros.

As organizações de trabalhadores que atuam no âmbito internacional podem ser divididas em organizações regionais, que agremiam entidades sindicais de uma determinada região do globo terrestre – por exemplo, do mercosul ou das Américas – e as que agremiam entidades sindicais de todo o mundo, portanto, com atuação global.

Em nível regional destacam-se a Central Latinoamericana de Trabalhadores (CLAT), a Organização Regional Interamericana de Trabalhadores (ORIT) e a Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS).

¹²³ PORTES, Alejandro *apud* MATTIOLI, Maria Cristina. *Op. cit.*, p. 149.

A Central Lationamericana de Trabajadores (CLAT)¹²⁴ foi fundada em 1954, no Chile, é uma orgaização regional da CMT e inspira seu pensamento e suas ações, desde sua fundação, nos seguintes valores:

del humanismo cristiano por ser el más radical, integral, trascendente, el más universal y abierto al aporte de otros conceptos y experiencias humanistas que colocan en su centro la dignidad de la persona humana. Y porque sus contenidos son los que mejor interpretan y encarnan los valores históricos del movimiento obrero.¹²⁵

Embora tenha sua inspiração em valores do humanismo cristão, ela se apresenta completamente independente dos grupos religiosos e clericais, estando aberta ao ingresso de trabalhadores de quaisquer crenças.

Ela busca a unidade dos trabalhadores da América Latina e assume como rol histórico da classe trabalhadora organizada:

la promoción y la defensa irrestricta de la libertad y de la democracia, inseparables de la justicia social y de la solidaridad, como la mejor vía histórico-política para el desarrollo y progreso de las naciones y para la promoción y liberación integral de los trabajadores. Por esto mismo, la CLAT y sus organizaciones han estado en la primera línea de acción contra las distintas formas de dictaduras tradicionales, de derecha, de izquierda y las de la seguridad nacional.¹²⁶

Dados de 2004 informam que a CLAT conta com a participação de 43 organizações nacionais e 13 federações setoriais na América- Latina e Caribe estima-se que agrupa 23 milhões de trabalhadores em sua área de atuação. Atualmente, ela conta com 51 organizações nacionais¹²⁷ e 12 federações setoriais.¹²⁸

¹²⁴ Todas as informações sobre a CLAT obtidas em CENTRAL LATINOAMERICANA DE TRABALHADORES. **CLAT**. Disponível em: < <http://www.clat.org/portal/>>. Acesso em: 29 jan. 2008.

¹²⁵ CENTRAL LATINOAMERICANA DE TRABALHADORES. **CLAT: Misión y Visión**. Disponível em: <<http://clat.org/modules/tinycontent/index.php?id=200>>. Acesso em: 29 jan. 2008.

¹²⁶ *Ibid.*

¹²⁷ Organizações nacionais afiliadas à CLAT: Antigua - ATLU; Argentina - CCAS/INFORCCAS; Aruba - FTA/CENFOR; Belice - CWU; Bolívia - CRISOL/INCAS; Bonaire - FEDEBON; Brasil - SDS, CAT/INESS, CBTC, e CNPL; Colômbia - CGT e INES; Costa Rica - CMTC; Cuba - STC/CEDOF e CUTC; Curaçao - CGTC/INFORSIC; Chile - CAT/INEFOS; Dominica – DAWU e NWU; Ecuador - CEDOC/CLAT; El Salvador – CATS; Guadalupe – CTU; Guatemala – CGTG; Guyana Francesa – CDTG; Haiti - CTH/INAFOS; Honduras - CGT/INES; Martinica – CDMT;

Seus objetivos principais e fundamentais são:

1. Dar respuesta a los problemas de los trabajadores, a través de cinco reivindicaciones principales: •Empleo digno para todos •Salarios justos •Seguridad social solidaria •Educación integral y continua •La vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores aprobados por unanimidad en la Conferencia de la OIT en junio 1998. 2. Enfrentar los desafíos socio-políticos para construir una sociedad solidaria: •Democracia Real (política, económica y social) •Economía productiva •Distribución equitativa con Justicia social •Condonación de la deuda externa y pago de la deuda social •Participación de los trabajadores y del pueblo socialmente organizado •Unidad de la Comunidad Latinoamericana de Naciones (CLAN) 3. Asumir los retos del Movimiento de los Trabajadores a través de los programas claves: •Construir el poder social •Desarrollo organizativo sindical y social •Desarrollo de los instrumentos de formación: EL INES, la Universidad de los Trabajadores "Emilio Máspero" (UTAL), las Escuelas Sindicales •La organización y formación de los cuadros de conducción y por funciones específicas •El autofinanciamiento. A través de las cotizaciones, las campañas financieras y la creatividad para promover y obtener recursos.¹²⁹

México – CNT e COR; Nicaragua – CTN; Panama - CGTP/INES; Paraguay – CNT, CEPES e CPT; Peru – CATP/INES; Puerto Rico - CPT/IPES; Rep. Dominicana - CASC, INFAS e CGT; St. Kitts – NAWU; St. Lucia - NWU; St. Maarten – WIFOL; St. Vincent – NWM; Suriname – OSAV; Trinidad - ATS/GWU; Uruguay - ASU/INES; Venezuela – ASI, CENDA, CODESA, INES e CGT. CENTRAL LATINOAMERICANA DE TRABALHADORES. Organizaciones Nacionales Afiliadas. Disponível em: <http://www.clat.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=53>. Acesso em: 29 jan. 2008.

¹²⁸ Federações setoriais latinoamericanas integrantes da CLAT: **CLATJUP** - Confederación Latinoamericana de Trabajadores Jubilados, Pensionados y Adultos Mayores; **CLATSEP** - Coordinadora Latinoamericana de Trabajadores de los Servicios Públicos; **CLTTC** - Confederación Latinoamericana de Trabajadores del Transporte y de las Comunicaciones; **COLACOT** - Confederación Latinoamericana de Cooperativas y Mutuales de Trabajadores; **COLAPOM** - Confederación Latinoamericana de Pobladores en la Marginalidad Social; **FELATRABS** - Federación Latinoamericana de Trabajadores Bancarios de Seguros y Afines; **FELTRA** - Federación Latinoamericana de Trabajadores Agrícolas, Pecuarios y Afines; **FETRALCOS** - Federación de Trabajadores Latinoamericanos del Comercio, Oficinas y Empresas Privadas de Servicios; **FLACTUR** - Federación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores del Turismo; **FLATEC** - Federación Latinoamericana de Trabajadores de la Educación y Cultura; **FLATIC** - Federación Latinoamericana de Trabajadores de las Industrias y de la Construcción; **FELATRACS** - Federación Latinoamericana de Trabajadores de las Comunicaciones Sociales. CENTRAL LATINOAMERICANA DE TRABALHADORES. **Federaciones Sectoriales Latinoamericanas**. Disponível em: <http://www.clat.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=28&Itemid=51>. Acesso em: 29 jan. 2008.

¹²⁹ CENTRAL LATINOAMERICANA DE TRABALHADORES. **CLAT: Misión y Visión**. Disponível em: <<http://clat.org/modules/tinycontent/index.php?id=200>>. Acesso em: 29 jan. 2008.

A Organização Regional Interamericana de Trabalhadores (ORIT)¹³⁰ foi fundada no México, em 1951, e é uma organização regional da CIOSL, suas ações são inspiradas nas seguintes diretrizes:

1- Estabelecer uma Tríplice democracia da seguinte forma: Alcançar uma democracia política, econômica e social em cada país. A democracia deve proporcionar a seus cidadãos o bem estar e desenvolvimento sustentáveis; construir uma sociedade digna do ser humano, oposta à exploração social e a toda a discriminação; baseada no pluralismo político e na solidariedade entre os povos, estados e nações.

2- Atuar desde o local de trabalho à dimensão internacional, enfrentando o desafio de mudar e fortalecer os vínculos entre a organização sindical no local de trabalho, os sindicatos por ofício, categoria profissional e outros, as federações e centrais sindicais nacionais e as organizações internacionais.

3- Cuidar de uma agenda sindical prioritária nos seguintes termos: A CIOSL/ORIT, respeitando as diferenças nacionais, articula propostas político sindicais nacionais e sub-regionais numa plataforma de luta continental. Assim, define-se a Agenda Sindical Prioritária, produto das agendas sindicais prioritárias das sub-regiões, por sua vez derivadas das nacionais.

4- Buscar a solidariedade internacional: a solidariedade e fraternidade entre pessoas e organizações são a bandeira da ORIT frente a xenofobia, a discriminação racial, de sexo, religião e incerteza frente o futuro. Deve ser construída uma corrente de solidariedade efetiva como forma de defesa e de proteção e uma maneira cidadã de viver.

5- Deve ser buscada a unidade do movimento sindical sobre temas específicos no tempo e no espaço ou estrutural, de ação permanente, com organizações da mesma ou de diferente filiação política sindical mas que compartilham a visão de uma sociedade justa e respeitosa dos direitos fundamentais do ser humano.

6- Lutar por instituições e regimes democráticos, éticos, pluralistas, que respeitem os cidadãos (ãs) com participação ativa na tomada de decisões e no

¹³⁰ Todas as informações sobre a ORIT obtidas em ORGANIZAÇÃO REGIONAL INTERAMERICANA DE TRABALHADORES. **ORIT**. Disponível em: <<http://www.cioslorit.net/portugues/index.asp>>. Acesso em: 29 jan. 2008.

cumprimento das mesmas. Tais valores devem estar presentes na condução das organizações.

7- Estabelecer vínculos com outros atores sociais, organizações não governamentais de mulheres, jovens, indígenas, negros, meio ambiente, direitos humanos, direitos da infância, consumidores, saúde, comunicação popular, organismos governamentais que atendam a demandas sociais, partidos políticos, igrejas, militares, instituições econômicas, estado e grupos financeiros.

8- Permitir que os(as) trabalhadores(as) possam reconhecer criticamente a realidade com a qual se defrontam e gerar alternativas a partir do seu ponto de vista. Levada à ação e à organização, a Educação sindical é a manifestação de uma força organizada.

9- Apresentação de propostas político-sindicais próprias dos(as) trabalhadores(as) que expressem as suas reais aspirações, sem subordinação a partidos políticos, governos, igrejas ou outros, mas para decidir com liberdade e autonomia sobre estratégias e programas, sendo necessária a capacidade de financiar as ações sindicais com recursos próprios.

10- A defesa dos Direitos Humanos Sindicais não é negociável. Criar a consciência de seu significado e assumir a ação direta para preservá-los nos níveis macro e micro das sociedades é uma das grandes tarefas do movimento sindical.

11- Impulsionar a presença ativa das mulheres nas organizações sindicais e em todas as instâncias da sociedade, promovendo a participação em igualdade de condições entre os homens e mulheres como a base para a construção de sociedades realmente democráticas. Exigir respeito aos direitos elementares da mulher. Rechaçar todas as formas de discriminação e os obstáculos para o desenvolvimento de uma liderança igualitária entre homens e mulheres.

12- Organizar e incentivar a participação da juventude trabalhadora pois ela é decisiva para o fortalecimento sindical e o futuro social, econômico e cultural das Américas e do Caribe. Promover o intercâmbio de experiências e de metodologias para enfrentar a sua problemática específica, instigando e

valorizando a compreensão, os costumes e os valores das distintas culturas entre os jovens.¹³¹

A ORIT, atualmente conta com confederações¹³² e centrais de trabalhadores de 29 países da região americana, estimando-se que agremia cerca de 45 milhões de trabalhadores.

Tem como filosofia a defesa dos trabalhadores das Américas, com os seguintes focos principais de ação:

1- Defender os direitos e interesses dos(as) trabalhadores(as) das Américas. 2- Defender a soberania e a autodeterminação dos povos e o correspondente direito à rebelião. 3- Defender a paz e a liberdade como premissas fundamentais. 4- Alcançar a integração política, social e econômica dos países da Região mediante acordos regionais, capazes de estabelecer a cooperação entre os povos e a defesa de seus interesses. 5- Impulsionar a participação dos(as) jovens e das mulheres nas organizações sindicais com o objetivo de desenvolver uma liderança igualitária.¹³³

A Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS)¹³⁴ foi fundada em Buenos Aires, em 1986, como um organismo de coordenação e

¹³¹ ORGANIZAÇÃO REGIONAL INTERAMERICANA DE TRABALHADORES. **Sobre a CSI/ORIT.** Disponível em: < <http://www.cioslorit.net/portugues/texto.asp?tema=Sobre%20a%20CSI%20/%20ORIT>>. Acesso em: 29 jan. 2008.

¹³² **ARGENTINA** CGT-RA: Confederación General del Trabajo; **BARBADOS** BWU: Barbados Workers Union Solidarity House; **BRASIL** CUT-BR: Central Unica de Trabajadores e F.S: Força Sindical; **CANADA** CLC: Canada Labour Congress e CSN: Confederación de Sindicatos Nacionales; **CHILE** CUT-CH: Central Unitaria de Trabajadores ; **COLOMBIA** CTC: Confederación de Trabajadores de Colômbia; **COSTA RICA** CTRN: Confederación de Trabajadores Rerum Novarum; **DOMINICA** WAWU: Waterfront Allied Workers Union; **ECUADOR** CEOSL: Confederación Ecuatoriana de Organizaciones; **EL SALVADOR** CTD: Central de Trabajadores Democráticos; **ESTADOS UNIDOS** AFL-CIO: American Federation of Labour and Congres; **GUATEMALA** CUSG: Confederación de Unidad Sindical de Guatemala; **GUYANA** GTUC: Guyana Trades Union Congress; **HONDURAS** CTH: Confederación de Trabajadores de Honduras e CUTH: Confederación Unica de Trabajadores de Honduras; **JAMAICA** JCTU: Jamaican Confederation of Trade Unions; **MEXICO** CTM: Confederación de Trabajadores de México, CROC: Confederación Revolucionaria de Obreros Camp e UNT: Unión Nacional de Trabajadores; **MONTSERRAT** MAWU: Monserrat Allied Worker Union; **NICARAGUA** CUS: Confederación de Unificación Sindical e CST: Central Sandinista de Trabajadores; **PANAMA** CTRP: Confederación de Trabajadores de la Rep-Pa e CS: Convergencia Sindical; **PARAGUAY** CUT-PARAGUAY: Central Unica de Trabajadores; **PERU** CUT-P: Confederación Unitaria de Trabajadores; **REPUBLICA DOMINICANA** CNUS - Confederación Nacional de la Unidad Sindical e CNTD:Confed. Nacional de Trabajadores Dominicana **TRINIDAD Y TOBAGO** NATUC:National Trade Union Centre of Trinidad; **VENEZUELA** CTV: Confederación Trabajadores de Venezuela.

¹³³ ORGANIZAÇÃO REGIONAL INTERAMERICANA DE TRABALHADORES. **Sobre a CSI/ORIT.** Disponível em: <<http://www.cioslorit.net/portugues/texto.asp?tema=Sobre%20a%20CSI%20/%20ORIT>>. Acesso em: 29 jan. 2008.

¹³⁴ Todas as informações sobre a CCSCS obtidas em COORDINADORA DE CENTRALES SINDICALES DEL CONO SUR. **HISTORIA.** Disponível em: <<http://www.ccscs.org/home/content/view/52/2/lang,br/>>. Acesso em: 30 jan. 2008.

articulação entre as centrais sindicais dos países do cone sul. Seu objetivo precípuo na época de sua criação foi o combate aos regimes ditatoriais ainda estabelecidos na região. Após a democratização ela passou a ocupar-se da formação do bloco econômico entre os países da América do Sul, o Mercosul, que ocorreu em 1991.

A atuação da CCSCS tem se dado por meio de apresentação de propostas aos presidentes e ministros dos países integrantes do Mercosul em questões relativas ao mercado de trabalho. Seus objetivos são:

Promover la integración y la solidaridad activa entre los trabajadores del Cono Sur y de estos con la clase trabajadora de otras regiones, con base en los principios de solidaridad, democracia e respeto a la autonomía y soberanía. Promover la coordinación y unidad de acción entre las centrales sindicales que tengan como parametros de su acción política la consolidación de la democracia, del desarrollo social y la defensa de los derechos de la clase trabajadora. Coordinar la actuación de las centrales sindicales frente a los procesos y negociación de los acuerdos de integración sub-regional, bilaterales, hemisférico e intercontinental, contribuyendo de forma concreta para defensa de los intereses de los trabajadores en el Mercosur. Fortalecimiento de las organizaciones sindicales nacionales e internacionales que actúan en la región.¹³⁵

Atualmente, seu plano de trabalho está orientado em dois planos, a saber:

1- Coordenação estritamente setorial. Nesta linha de trabalho se estabelece a prioridade do seguimento e operação política sobre empresas multinacionais com alto poder de incidência na economia regional com o objetivo de conseguir convênios coletivos supranacionais. 2- Coordenação interna setorial. Neste plano a CCSCS cria a Comissão de Desenvolvimento Produtivo integrada pelos setores sindicais de indústria, agroindústria e infra-estrutura E que tem como seu objetivo central a elaboração de propostas concretas de desenvolvimento produtivo para a região a apresentar já seja à sociedade em seu conjunto, já seja nos âmbitos formais do MERCOSUL.¹³⁶

¹³⁵ COORDINADORA DE CENTRALES SINDICALES DEL CONO SUR. **ESTATUTOS**. Disponível em: < <http://www.ccscs.org/home/content/view/53/3/1/1/lang,es/>>. Acesso em: 30 jan. 2008.

¹³⁶ COORDINADORA DE CENTRALES SINDICALES DEL CONO SUR. **HISTORIA**. Disponível em: <<http://www.ccscs.org/home/content/view/52/2/lang,br/>>. Acesso em: 30 jan. 2008.

As centrais sindicais que integram a CCSCS são: CGT e CTA na Argentina; UGT, CUT e FS no Brasil; CUT no Chile; CUT no Paraguai e PIT-CNT no Uruguay.

Em nível internacional, com abrangência global, destacam-se, como organizações de trabalhadores a Confederação Mundial do Trabalho (CMT), a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL) e a Confederação Sindical Internacional (CSI).

A Confederação Mundial do Trabalho (CMT)¹³⁷ foi fundada em 1920 em Bruxelas e é a entidade sindical internacional mais antiga. Ela conta com 144 organizações de trabalhadores de 116 países, com filiação estimada em 26 milhões de membros.

Os valores que inspiram a atuação da CMT são

humanistas, solidarios, éticos y morales y expresa los intereses de las trabajadoras y de los trabajadores del mundo entero. Defiende la plena libertad de asociación así como la autonomía y el pluralismo de los sindicatos. Para asegurar una participación digna de los trabajadores en el proceso de producción, la CMT aboga por condiciones laborales en las que ocupe un lugar central el ser humano y no el lucro. Por otra parte, rechaza toda forma de discriminación y de explotación.¹³⁸

A atuação da CMT se dá de maneira independente frente aos governos, partidos políticos, poderes econômicos e religiões, aceitando como filiados apenas sindicatos que não tenham vínculos com o Estado. Para concretizar suas ações, ela pressiona as instituições e os órgãos deliberativos que determinam a condição dos trabalhadores e também os representa perante às Nações Unidas, suas comissões regionais e agências especializadas bem como junto à OIT, onde é considerada entidade consultiva de primeira categoria.¹³⁹

Nota-se que seu posicionamento ideológico alterou-se nos últimos anos passando a acompanhar de forma mais próxima a globalização e seus efeitos, como se verifica:

¹³⁷ Todas as informações sobre a CMT obtidas em CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO. **CMT**. Disponível em: <http://www.cmt-wcl.org/cmt/ewcm.nsf/_/FEA958DD72508386C1256E3D004B42EF?opendocument>. Acesso em: 30 jan. 2008.

¹³⁸ CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO. **La CMT: ¿Quien? ¿Qué?**. Disponível em: <http://www.cmt-wcl.org/cmt/ewcm.nsf/_/EE47AF30F7B6A46AC1256F0400387278?opendocument>. Acesso em: 31 jan. 2008.

¹³⁹ *Ibid.*

Durante los últimos años, la CMT adoptó una postura crítica frente al modelo neoliberal de mundialización económica, de la cual impugna la legitimidad. Miembro del Consejo Internacional del Foro Social Mundial, la CMT defiende un desarrollo social que fuera más allá del simple respeto de los derechos de los trabajadores y la eliminación de la pobreza. Con este fin, opta por un papel de regulación del Estado y un reparto equitativo de los bienes así como de los medios de producción.¹⁴⁰

A Confederação Internacional de Organizações Sindicais Libres (CIOSL)¹⁴¹ é uma confederação de centrais sindicais e foi criada em 1949. Possui três grandes organizações regionais – ORAP para Ásia e Pacífico; ORAF para África e ORIT para as Américas – mantém laços, também, com a Confederação Europeia de Sindicatos (CES).

Seus objetivos são, precipuamente, o emprego e normas de trabalho internacionais; uma ofensiva contra as multinacionais; direitos sindicais; igualdade, mulheres, raça e imigrantes; organização e recrutamento sindical¹⁴².

As ações da CIOSL se dão tanto em forma de cooperação, auxílios e assessoramento às atividades da OIT, da UNESCO, da FAO e da ONU, tendo status consultivo frente ao Conselho Econômico e Social desta última, quanto na forma de organização e direção de campanhas nos seguintes temas:

1- Respeto y defensa de los sindicatos y de los derechos de los trabajadores; 2- Erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil; 3- Promoción de los derechos de igualdad para las trabajadoras; 4- Medio ambiente ; 5- Programas de educación para sindicalistas en todas partes del mundo; 6- Promoción de la organización de trabajadores y trabajadoras jóvenes; 7- Envío de misiones para investigar la situación sindical en distintos países.¹⁴³

Mantendo contatos com o FMI, o Banco Mundial e a OMC, possuindo repartições em Genebra, Nova Iorque e Washington, a CIOSL conta com 241

¹⁴⁰ CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO. **La CMT: ¿Quién? ¿Qué?**. Disponível em: <http://www.cmt-wcl.org/cmt/ewcm.nsf/_/EE47AF30F7B6A46AC1256F0400387278?opendocument>. Acesso em: 31 jan. 2008.

¹⁴¹ Todas as informações sobre a CIOSL obtidas em CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES. **CIOSL**. Disponível em: <<http://www.icftu.org/default.asp?Language=E S>>. Acesso em: 31 jan. 2008.

¹⁴² *Idem*. **La CIOSL: Que es, que hace...** Disponível em: <<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?DocType=Overview&Index=990918268&Language=ES>>. Acesso em: 31 jan. 2008.

¹⁴³ *Ibid.*

organizações afiliadas de 156 países e territórios nos 5 continentes, estimando-se representar 155 milhões de pessoas.

A última organização de trabalhadores em nível internacional a ser apresentada é a Confederação Sindical Internacional (CSI), recém-criada em Viena, em 1º de novembro de 2006, o congresso de sua fundação foi precedido dos congressos de dissolução das duas organizações anteriormente apresentadas (CMT e CIOSL).¹⁴⁴ Com a criação da CSI busca-se “una voz más fuerte y más unida a nivel mundial, destinada a abordar el desafío de la globalización con energía y esperanza renovadas.”¹⁴⁵

A CSI é composta pelas organizações que eram afiliadas às dissolvidas CMT e CIOSL e mais oito outras organizações sindicais nacionais que se afiliaram a uma instância internacional pela primeira vez.¹⁴⁶ A respeito do movimento sindical internacional, com a criação da CSI, considera-se que ele:

se está adaptando con el fin de seguir siendo un protagonista decisivo en un contexto económico que crea más perdedores que ganadores. Los desequilibrios de la globalización económica tienen efectos devastadores en millones de trabajadores. Traslado de empresas, violación de los derechos de los trabajadores y trabajadoras y un aumento de la pobreza son otras tantas de las funestas consecuencias de esta evolución.¹⁴⁷

Dentre os objetivos estabelecidos pela CSI em seu programa destacam-se, além de outros, em geral comuns às organizações de trabalhadores, os seguintes. 1- Tornar a CSI o instrumento de um novo internacionalismo sindical, em benefício de todos os trabalhadores e trabalhadoras; 2- Combater a pobreza, a exploração, a opressão e as desigualdades, garantir as condições para o gozo dos direitos humanos universais e promover uma representação eficaz dos trabalhadores e trabalhadoras no mundo inteiro, reconhecendo que, para ter êxito nessa tarefa, deverá adaptar os métodos de trabalho do movimento sindical internacional em função dos desafios e das oportunidades que planta a globalização, fazer que a ação sindical internacional forme parte

¹⁴⁴ CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES. **La unión hace la fuerza: nace una nueva confederación sindical internacional.** Disponível em: <<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991225312&Language=ES>>. Acesso em: 2 fev. 2008.

¹⁴⁵ *Ibid.*

¹⁴⁶ *Ibid.*

¹⁴⁷ *Ibid.*

integral do trabalho das organizações sindicais nacionais, e mobilizar a ação mundial para apoiar seus objetivos; 3- Mudar de maneira fundamental a globalização, de maneira que redunde em benefício dos trabalhadores e trabalhadoras, dos desempregados e dos pobres; 4- Defender a incorporação de uma cláusula sobre direitos dos trabalhadores (as) nos estatutos da OMC, que deverá requerer que todos os produtos e serviços objeto de comércio entre países sejam produzidos e distribuídos cumprindo as normas fundamentais do trabalho e ainda propor que as organizações de trabalhadores e trabalhadoras tenham um status consultivo na elaboração e implementação dos acordos celebrados no âmbito daquela organização; 5- Trabalhar a favor da efetiva regulação nacional e internacional das empresas, incluindo o pleno cumprimento das disposições que figuram nas diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais e a Declaração Tripartite da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social.¹⁴⁸

4.5. Negociações coletivas transnacionais

Apresentadas as organizações de trabalhadores nos níveis regional e internacional, cumpre analisar a possibilidade de realização de negociações coletivas transnacionais por parte das mesmas.

Para a consecução desse fim serão expostos: as dificuldades a serem enfrentadas na esfera das negociações coletivas transnacionais e o modelo adotado na União Européia.

As dificuldades a serem enfrentadas pelas organizações de trabalhadores na realização de negociações coletivas transnacionais, são: a inadequação da estrutura sindical e da representação dos empregadores; a ausência de um interesse na negociação pelos interlocutores sociais na realização de instrumentos coletivos; o enfraquecimento da representação dos trabalhadores frente ao poderio das grandes transnacionais, e, ainda,

¹⁴⁸ CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL. **Programa de la CSI**. Disponível em: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CSI_-_Programa_de_la_CSI.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2008.

problemas técnicos ou jurídicos, como a diversidade de legislações nacionais e a ausência de ordenamento internacional unitário.¹⁴⁹

Apesar da existência de tais dificuldades, nos países pertencentes à União Européia, tais negociações vêm sendo realizadas desde a metade do século XX, como se verifica:

Países da União Européia, desde meados do século XX, viveram a experiência da prática da negociação coletiva transnacional. A convenção coletiva sobre condições de trabalho no setor de transporte fluvial do Reno, de 1958, e a convenção coletiva internacional com o grupo francês Bull, sobre exploração de componentes de informática, de 1988, são alguns exemplos expressivos.¹⁵⁰

Importante registrar que os empregadores estão organizados na Europa desde 1958, quando ocorreu a criação da União das Indústrias da Comunidade Européia (UNICE), recém-renomeada para *BusinessEurope*.¹⁵¹

No Mercosul não se tem notícia da existência de uma organização similar entre os empregadores com abrangência regional, havendo apenas o SGT nº 7 do referido bloco que não exerce funções representativas, mas apenas contribui para a integração produtiva e para avançar em direção a uma política industrial comum.¹⁵²

Na União Européia foi editada a diretiva 94/45/CE relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária que exerce a função de um órgão oficial representativo e consultivo dos trabalhadores nas empresa com abrangência comunitária.¹⁵³

¹⁴⁹ ROSENBAUM et RACCIATTI *apud* LIMA, Aldo José Fossa de Sousa. **Negociação coletiva transnacional**: o 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, 2006, p. 89.

¹⁵⁰ LIMA, Aldo José Fossa de Sousa. **Negociação coletiva transnacional**: o 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, 2006, p. 107.

¹⁵¹ BUSINESSEUROPE. **Histoire**. Disponível em: <<http://www.business europe.eu/content/default.asp?pageid=414>>. Acesso em: 7 fev. 2008.

¹⁵² MERCOSUL. **SGT nº 7**. Disponível em: <<http://www.mercosur.int/sgt7/PT/index.htm>>. Acesso em: 7 fev. 2008.

¹⁵³ UNIÃO EUROPÉIA. **Directiva 94/45/CE do Conselho**. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:PT:HTML>> Acesso em: 7 fev. 2008.

Desde então foram celebrados diversos Acordos Marcos referentes às condições de trabalho, cujo objetivo primordial é “firmar o reconhecimento mútuo entre os interlocutores sociais e impulsionar uma negociação que vise o estabelecimento de normas básicas a serem respeitadas pelos empregadores nas diferentes unidades das empresas.”¹⁵⁴

Nota-se que a representação tanto por parte dos trabalhadores, como dos empregadores, deve estar bem estabelecida em níveis internacionais para que se possa alcançar sucesso na realização de negociações coletivas transnacionais.

4.6. Casos concretos, exemplos práticos

As organizações de trabalhadores, reunidas por atividades, podem celebrar um *International Framework Agreement* (IFA), que são realizados diretamente entre as referidas organizações e as empresas multinacionais, no sentido de estabelecer um conteúdo mínimo ou suplementar no que diz respeito às relações de trabalho em todos os seus estabelecimentos *world wide*. IFA pode ser definido da seguinte forma pela CIOSL:

*A framework agreement is an agreement negotiated between a multinational company and a global union federation concerning the international activities of that company. The main purpose of a framework agreement is to establish a formal ongoing relationship between the multinational company and the global union federation which can solve problems and work in the interests of both parties.*¹⁵⁵

Em pesquisa elaborada em 2004, apoiada pela OIT, realizou-se uma listagem dos IFA's que haviam sido celebrados até aquela data. A seguir se colaciona a listagem completa.¹⁵⁶

¹⁵⁴ LIMA, Aldo José Fossa de Sousa, *Op. Cit.*, p. 105.

¹⁵⁵ CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES. **Global Union Federation framework agreements with multinational enterprises.** Disponível em: <<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991216332&Language=EN>>. Acesso em: 8 fev. 2008.

¹⁵⁶ RIISGAARD, Lone. **The IUF/COLSIBA – CHIQUITA framework agreement: a case study.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/wp94.pdf>> Acesso em: 8 fev. 2008. **Chart 1: List of IFAs.**

Company ; Sector ; Home country ; Joint text ; Date ; Employee-side parties

Accor ; Hotels ; France ; Agreement on workers' rights ; June 1995 ; IUF

AngloGold; Mining & energy ; South Africa ; Agreement on workers' rights ; September 2002 ; ICEM

Dentre as empresas multinacionais que celebraram IFA's com as organizações internacionais de trabalhadores foram selecionadas algumas¹⁵⁷ – a rede hoteleira Accor; a indústria de produtos para escrita, desenho e pintura bem como canetas e aplicadoras cosméticas Faber-Castell; e a automotiva Volkswagen - amplamente conhecidas no Brasil.

Ballast Nedam ; Construction ; Netherlands ; Agreement on workers' rights ; March 2002 ; IFBWW, FNV Bouw

Carrefour ; Retail ; France ; Agreement on workers' rights ; May 2001 ; UNI with EWC involvement

Chiquita Brands International ; Fruit and vegetables ; USA ; Agreement on workers' rights (in Latin American banana operations) ; June 2001 ; IUF, COLSIBA

Daimler Chrysler; Automotive industry ; Germany ; Social responsibility principles ; July 2002 ; IMF, world employee committee

Danone ; Food ; France ; Various joint texts (e.g. on restructuring, union rights and equality) ; 1989-2001 ; IUF

Endesa ; Energy ; Spain ; Protocol to institutionalise dialogue at international level ; January 2002 ; ICEM, CC.OO., UGT

Eni; Energy ; Italy ; Agreement on workers' rights ; November 2002 ; ICEM, FILCEA-Cgil, FEMCA-Cisl, UILCEM-Uil

Faber-Castell ; Writing products ; Germany ; Agreement on code of conduct ; March 2002 ; IFBWW, IG-Metall

Fonterra ; Food ; New Zealand ; Agreement on workers' rights and changes affecting employment ; April 2002 ; IUF, NZDWU

Freudenberg ; Non-woven and allied products ; Germany ; Agreement on cooperation, responsibility and social dialogue ; July 2000, renewed January 2002 ; ICEM, IG BCE

GEA AG; Electrical appliances ; Germany ; Agreement on labour standards ; April 2003 ; IMF and EWC

Hochtief ; Construction ; Germany ; Agreement on code of conduct ; March 2002 ; IFBWW, IG BAU, German works council

IKEA; Furniture retail/manufacturing ; Sweden ; Agreement on code of conduct ; May 1998, revised December 2001 ; IFBWW

ISS ; Business services ; Denmark ; Corporate policy statement on trade unions rights ; August 1998 ; UNI

LEONI; Metal production ; Agreement on social rights and principles ; October 2002 ; IMF, EWC

Merloni; Electrical appliances ; Italy ; Agreement on code of conduct ; December 2001 ; IMF, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil

OTE; Telecommunications ; Greece ; Agreement on code of conduct ; June 2001 ; UNI, OME-OTE

Skanska; Construction ; Sweden ; Agreement on workers' rights ; February 2001 ; IFBWW

SKF; Manufacturing ; Sweden ; Agreement on workers' rights ; November 2003 ; IMF

Skog; Paper ; Norway ; Agreement on workers' rights ; June 2002 ; ICEM, NOPEF

Statoil; Energy ; Norway ; Agreement on the exchange of information and development of good working practices ; July 1998, revised March 2001 ; ICEM, NOPEF

Telefónica; Telecommunications ; Spain ; Social protocol on international agreements and agreement on code of conduct ; January 2000 and March 2001; UNI, CC.OO., UGT

Volkswagen; Motor manufacturing ; Germany ; Declaration of intent on common statement on social standards and cooperation ; September 2001 ; IMF, world work council

¹⁵⁷ Inteiro teor dos IFA's selecionados consta do no anexo, itens 7.3, 7.4 e 7.5.

Analisando-se os três IFA's acima expostos, notam-se algumas convergências entre eles.

Todos fazem referência à atividade normativa da OIT e ao seu conteúdo material, o da Accor e o da Faber-Castell chegam a citar expressamente os números das convenções pertinentes.

O conteúdo material precípua dos IFA's colacionados são as garantias sindicais e de sindicalização; a proscricção do trabalho escravo e infantil; a vedação das práticas discriminatórias nas relações de trabalho; o estabelecimento de níveis salariais decentes; o exercício de uma jornada de trabalho razoável; e a segurança e higiene no ambiente de trabalho.

Verifica-se que nos acordos celebrados entre as organizações internacionais de trabalhadores e as empresas multinacionais há inspiração no conteúdo da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998, o que reafirma o prestígio e a capacidade de nortear as relações de trabalho deste organismo internacional.

5. Conclusões

O fenômeno da globalização se conceitua como uma supressão de fronteiras territoriais, em vários aspectos da vida cotidiana (social, econômico, ambiental, cultural, político e jurídico), havendo uma crescente interligação e interdependência entre as economias dos Estados.

Ele se apresenta no fim do século XX e ainda se encontra em desenvolvimento. Atualmente, no final da primeira década do século XXI, ainda não cessou.

A globalização teve início na segunda metade do século XX, no período pós-guerra – com a ocorrência da internacionalização da economia – em uma fase ainda incipiente. Nas duas últimas décadas do século XX o fenômeno se desenvolve e adquire os traços característicos que podemos observar atualmente.

Entre os efeitos da globalização o que mais tem relevo para esta pesquisa é o surgimento de um novo ator nas relações internacionais, dotado de um poder substancial, são as empresas multinacionais ou transnacionais.

Este poder emana de seis fatores: a) elas são fontes materiais vitais da sociedade, pois geram capital, impostos e trabalho; b) podem deslocar seus setores produtivos entre países conforme sua conveniência; c) podem atuar em qualquer lugar do globo em decorrência da evolução dos meios de comunicação e logística; d) sofrem assédio por parte dos Estados para que instalem em seus territórios suas unidades produtivas; e) detêm o poder punitivo contra os Estados e; f) existe o poder autônomo de escolha da sede, setor produtivo e local para recolhimento de impostos.

O problema de eficácia e efetividade do direito internacional do trabalho, apresentado nesta pesquisa, é agravado no contexto da globalização diante do amplo poder conquistado pelas empresas multinacionais e em contrapartida, pelo fato do Estado nacional ter sido abalado severamente por seus efeitos.

Nesse mesmo contexto, com o advento do toyotismo em contraponto ao processo de produção fordista-taylorista, as empresas passam a aprimorar seus sistemas de logística e passa a ocorrer a formação de redes empresariais através da terceirização e da subcontratação, passando a exigir a flexibilização

das normas trabalhistas, na medida em que a produção também passa a ser flexibilizada pela demanda efetiva. Importante salientar que tanto o direito internacional do trabalho como o nacional, no caso do Brasil, se estruturaram e consolidaram na época em que o fordismo era o principal processo produtivo e que, apesar da mudança da filosofia de produção, as normas estruturais continuam as mesmas.

Instalado o processo toytista de produção, as redes empresariais (subcontratação e terceirização) formam-se, em nível global, o que tem o condão de intensificar o poder político e econômico das empresas, na medida em que surgem as coligadas representando outra parcela significativa em termos de produção de capital, impostos e trabalho, sob o controle da principal.

Nesse contexto surge também a prática da terceirização da mão-de-obra ocasionando a precarização do trabalho juntamente com a informalização, na medida em que a flexibilização e a desregulamentação tendem sempre a uma supressão de direitos trabalhistas já conquistados. Por outro lado, a terceirização também mina a atuação das organizações de trabalhadores com o esfacelamento das categorias sindicais, o que acarreta nova precarização dos postos de trabalho, pois o último freio é eliminado frente a eterna busca pelo maior lucro a qualquer custo.

A OIT, preocupando-se com as questões que emergem nesse contexto, realizou um estudo através de sua comissão mundial sobre a dimensão social da globalização que resultou no relatório finalizado em 2004, intitulado “Por uma globalização justa: criar oportunidades para todos.” Registre-se a presença da pesquisadora brasileira, Ruth Cardoso, na referida comissão.

O relatório sobre a globalização aponta que em muitos países a coação que exercem os mercados internacionais parece ir em detrimento das opções que apresentam em termos de política econômica nacional. Isto deteriora a soberania nacional e o poder se desloca dos governos eleitos às empresas transnacionais e às instituições financeiras.

Afirma-se que o principal meio de conter os efeitos nefastos da globalização e agregar-lhe valores humanos e sociais seria o sistema multilateral das Nações Unidas, porém, a OIT reconhece que tal sistema encontra-se fundado sobre os alicerces e a divisão de poder existente no período pós-guerra o que lhe retira parte da legitimidade no mundo de hoje. As

demais organizações internacionais foram igualmente atingidas pelos efeitos da globalização com sua eficácia reduzida. Isto aliado à desigualdade de poder econômico existente entre os países dá lugar, no âmbito das negociações internacionais, a uma tendência para satisfazer os interesses dos atores mais poderosos, especialmente dos países mais ricos onde a influência dos sindicatos encontra-se sob pressão.

O Estado, segundo o relatório, deve ter seu papel fortalecido e não reduzido na área de proteção social e o aumento do poder empresarial sobre os trabalhadores deve por ele ser enfrentado através da construção de redes de seguridade social mais eficazes e eqüitativas e instituições do mercado de trabalho.

A integração e a cooperação regional são apontadas como maneiras pelas quais também se podem conter os efeitos negativos da globalização, na medida em que pode capacitar o povo para administrar melhor as forças econômicas globais, pode ajudar a construir as capacidades necessárias para aproveitar as oportunidades globais e pode melhorar as condições nas quais o povo se conecta com a economia global.

A atenção é chamada para a possibilidade de imposição de normas internacionais no âmbito da OMC, onde seria possível a aplicação de sanções pecuniárias contra os países que não as dessem cumprimento. Tal hipótese é vista com reservas pela OIT, pois se notou que muitos países em desenvolvimento rechaçaram qualquer proposta onde se vinculam diretamente as questões comerciais com os direitos humanos.

As redes empresariais também foram foco da atenção da OIT que, em 1977, através do conselho de administração da secretaria internacional do trabalho, adotou a Declaração Tripartite de Princípios sobre empresas Multinacionais e Política Social.

Nesta declaração, além de concitar as empresas multinacionais a observarem os princípios e deveres oriundos das normas estabelecidas pela OIT e os Estados a ratificarem as convenções correspondentes, o texto se preocupa (isto em 1977) demonstrando profundo receio quanto à possibilidade de uma concentração desmensurada de poder nas mãos das empresas multinacionais e de que tal poder poderia conflitar com os objetivos da política nacional e com os interesses dos trabalhadores. Preocupa-se também com a

complexidade dessas empresas e com a dificuldade de se entender claramente a sua estrutura organizacional.

A contratação pelas multinacionais de empresas nacionais (formação de redes empresariais) é, de certa forma, incentivada pela declaração, desde que essa medida não seja utilizada para evitar as responsabilidades nela mesma contidas.

A OIT, por sua vez, foi criada em 1919 pelo Tratado de Versailles e seus principais órgãos são a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho.

A Conferência é o órgão supremo da OIT e se reúne anualmente para discutir e aprovar questões relativas ao direito internacional do trabalho sendo composta por representantes de todos os Estados-membros. Já o CA é o órgão permanente e deliberativo da organização que tem em sua composição 56 membros, sendo 10 deles, membros não eleitos, representantes dos 10 Estados de maior importância industrial. A RIT é o órgão que executa as disposições adotadas pela Conferência e pelo CA.

Da pesquisa aprofundada que se realizou sobre a composição e o funcionamento da OIT, sobre a integração de suas normas nos direitos nacionais e sobre o controle de aplicação das mesmas, nota-se que a organização, realmente, carece de mecanismos efetivos capazes de assegurar o cumprimento, por parte de seus membros, das normas estabelecidas em suas convenções, recomendações e resoluções o que é agravado pelos efeitos da globalização e implica na falta de eficácia e efetividade do direito internacional do trabalho, em sua acepção clássica, que tinha como principal fonte as normas expedidas no âmbito da organização.

Essa carência de eficácia e efetividade é decorrente dos seguintes fatores.

A não utilização pelo CA da disposição contida no art. 33, da Constituição da OIT, que autoriza em caso de descumprimento por parte de um Estado-membro das disposições de suas normas, seja ele submetido às vias ordinárias de controle e censura, além de ser solicitada atenção ao Conselho de Segurança da ONU acerca da infração cometida.

Inexistência de previsão específica de sanção coercitiva nos mecanismos de controle de aplicação das normas da OIT (reclamações e

queixas) o que torna o direito internacional do trabalho muito mais sugestivo e informativo do que impositivo.

A ausência de previsão, na Constituição da OIT, de hipóteses em que poderá ocorrer a exclusão de determinado Estado-membro que não tenha cumprido as determinações das normas editadas pela organização.

No tocante ao poder reformador da Constituição da OIT, há a disposição de seu artigo 36, que exige para a entrada em vigor de emenda constitucional, a sua ratificação por 2/3 dos membros da organização, incluindo 5 dos 10 membros de maior importância industrial do CA (não eleitos). Isto constitui sistema que, na prática, implica em verdadeiro poder de veto por parte dos membros não eleitos.

A própria existência dos 10 membros não eleitos no CA é prática anti-democrática que, em razão da limitação ao poder reformador imposta pelo art. 36 da Constituição, não será corrigida tão logo. Isto se verifica, pois, em 1986, foi apresentada emenda que propõe a extinção dos membros não eleitos no CA, porém, até o momento a mesma não entrou em vigor por não ter implementado as exigências de seu art. 36.

A própria exigência de ratificação das normas editadas no âmbito da OIT para que elas passem a integrar os ordenamentos jurídicos dos Estados-membros, em prestígio ao princípio clássico de soberania, constitui óbice à eficácia e efetividade de suas atividades. Neste particular a Declaração de 1998 representa um avanço, na medida em que estabelece que suas disposições devem ser observadas independentemente de ratificação pelos Estados-membros.

Estes são os principais elementos que acarretam os problemas de eficácia e efetividade do direito internacional do trabalho, na esfera pública e no âmbito da atuação da OIT. Porém há, atualmente, novas possibilidades que foram apresentadas nesta pesquisa e que se passa a tratar.

A estrutura normativa clássica do direito internacional do trabalho é composta apenas das normas expedidas pela OIT (convenções, recomendações e resoluções), porém, atualmente se nota a existência de outros instrumentos, externos à atuação da organização, que merecem especial atenção.

Para a viabilização desses instrumentos externos à OIT é preciso sopesar a visão tradicional acerca do conceito de Direito Internacional Privado que era visto apenas como um ramo do direito destinado a resolver os conflitos espaciais de leis envolvendo atos jurídicos que fossem celebrados ou pudessem surtir efeitos em países diferentes.

A concepção que se busca para o Direito Internacional Privado em matéria de relações de trabalho é a moderna, segundo a qual ele seria o direito que rege as relações privadas jurídicas internacionais.

Nesta linha, o surgimento das cláusulas sociais com conteúdo material equivalente ao consenso que se alcança no âmbito da OIT, que podem ser inseridas no corpo de acordos comerciais internacionais, firmados no âmbito da OMC e sujeitos às penalidades inclusive pecuniárias lá existentes, é uma solução capaz de dotar o direito internacional do trabalho da eficácia e efetividade que este carece, ainda que pela via privada e externa a organização.

É de se salientar que a cláusula social encontra óbice, pois países menos desenvolvidos recusam-se a assinar tais acordos alegando a ocorrência de protecionismo (como já apontou o relatório da OIT sobre a globalização). Para superar tal obstáculo é preciso estender as penalidades não apenas aos Estados mas também às empresas, diretamente.

Por outro lado, as organizações de trabalhadores, que antes se encontravam divididas em duas, de grande representação mundial (CIOSL e CMT), se conscientizaram da necessidade de uma ação conjunta no sentido de frear os efeitos nefastos da globalização. Isto se verifica com a criação recente da CSI que, basicamente, resultou da união das duas organizações internacionais referidas.

A atuação das organizações também não se dará da forma convencional, pois a negociação coletiva direta com os representantes dos empregadores não é viabilizada em face da inexistência de organização em nível global destes – há, no máximo, organizações regionais como a UNICE (Eurobusiness) na Europa. É preciso, portanto, constar da agenda das organizações internacionais de trabalhadores o objetivo de exigir a organização das classes de empregadores em nível global. Tal fato realça a importância

outorgada a um novo ator nas relações de trabalho internacionais: as empresas multinacionais.

Tal obstáculo foi superado por algumas organizações internacionais de trabalhadores, agrupadas por ramo de atividade, que buscaram e alcançaram entendimento direto com algumas empresas multinacionais firmando acordos coletivos de aplicação em todos os estabelecimentos empresariais *world wide*, denominados *International Framework Agreement* (IFA).

Nota-se que, tanto a cláusula social, quanto a possibilidade de negociação coletiva na esfera internacional, por parte das organizações de trabalhadores, podem efetivamente dotar o direito internacional do trabalho do instrumental necessário para regular de maneira eficaz e efetiva as relações internacionais de trabalho.

Não se cogite que tal afirmativa se trata de desprezar todo o esforço empreendido pela OIT durante quase um século de atuação nessa área, pelo contrário, esta pesquisa vai no sentido de homenagear todo o conteúdo material que lá se alcançou, legitimado internacionalmente pela composição tripartite da organização, dotando-o de eficácia e efetividade ampliadas diante da necessidade imperiosa imposta pela globalização.

Por outro lado, o direito internacional do trabalho poderá atuar de maneira eficaz e efetiva enquanto não se conseguem as reformas corretivas necessárias à Constituição e à forma de atuação da OIT, após o que, todo o foco do mesmo poderá voltar ao âmbito da prestigiada organização.

6. Bibliografia

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2. ed. São Paulo: Cortez; Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995.

AROUCA, José Carlos. **O Sindicato em um mundo globalizado.** São Paulo: Ltr, 2003. p. 1022.

BECK, Ulrich. **O que é globalização?** Equívocos do globalismo: respostas à globalização. São Paulo: Paz e Terra, 1999. 282 p.

BOGGIANO, Antonio. **Derecho Internacional Privado.** 4. ed. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2001. 892 p.

BUSNELLO, Ronaldo. **Processo de produção e regulação social.** Ijuí: Unijuí, 2005. 408 p.

BUSINESSEUROPE. **Histoire.** Disponível em: <http://www.businesseurope.eu/content/default.asp?pageid=414>>. Acesso em: 7 fev. 2008.

CALDAS, Ricardo e AMARAL, Carlos Alberto A. do. **Introdução à Globalização:** noções básicas de economia, marketing e globalização. São Paulo: Instituto brasileiro de direito constitucional, 1998. 245 p.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra:** ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. 212 p.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTRO DE LIMA, Abili Lázaro. **Globalização econômica política e direito:** análise das mazelas causadas no plano político-jurídico. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2002. 368 p.

CECATO, Maria Aurea Baroni. O direito internacional do trabalho e seu principal órgão normativo. **Verba Juris:** Anuário da Pós-Graduação em Direito, João Pessoa, ano 1, n. 1, p. 50-79, jan/dez.2002.

CENTRAL LATINOAMERICANA DE TRABALHADORES. **CLAT: Misión y Visión.** Disponível em: <<http://clat.org/modules/tinycontent/index.php?id=200>>. Acesso em: 29 jan. 2008.

CHESNAIS, François. **Mundialização do Capital.** São Paulo: Xamã, 1996.

CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES. **CIOSL**. Disponível em: <<http://www.icftu.org/default.asp?Language=ES>>. Acesso em: 31 jan. 2008.

_____. **La unión hace la fuerza: nace una nueva confederación sindical internacional**. Disponível em: <<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991225312&Language=ES>>. Acesso em: 2 fev. 2008.

_____. **Global Union Federation framework agreements with multinational enterprises**. Disponível em: <<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991216332&Language=EN>>. Acesso em: 8 fev. 2008.

CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO. **CMT**. Disponível em: <http://www.cmt-wcl.org/cmt/ewcm.nsf/_/FEA958DD72508386C1256E3D004B42EF?opendocument>. Acesso em: 30 jan. 2008.

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL. **CSI**. Disponível em: <<http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique1&lang=es>>. Acesso em: 2 fev. 2008.

_____. **Programa de la CSI**. Disponível em: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CSI_-_Programa_de_la_CSI.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2008.

COORDINADORA DE CENTRALES SINDICALES DEL CONO SUR. **HISTORIA**. Disponível em: <<http://www.ccscs.org/home/content/view/52/2/lang,br/>>. Acesso em: 30 jan. 2008.

CORIAT, Benjamim. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: Revan: UFRJ, 1994.

DOLINGER, Jacob. **Direito Internacional Privado: parte geral**. 6. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. 530 p.

DOLINGER, Jacob *et al.* **Vade-Mécum de Direito Internacional Privado: direito positivo nacional e estrangeiro – tratados e convenções internacionais**. Rio de Janeiro: Renovar, 1996. 659 p.

DOWBOR, Ladislau *et al.* **Desafios da globalização**. Petrópolis: Vozes, 1997. 302 p.

GIDDENS, Anthony. **As conseqüências da modernidade**. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1991.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 7. ed. São Paulo: Loyola, 1998.

HIRST, Paul *et al.* **Globalização em questão: a economia internacional e as possibilidades de governabilidade**. Petrópolis: Vozes, 1998. 364 p.

HOBBSAWM, Eric. **Globalização, democracia e terrorismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. 182 p.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1998. 225 p.

_____. **Teorias da Globalização**. 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1998. 225 p.

INTERNATIONAL FEDERATION OF BUILDING AND WOOD WORKERS - IFBWW. **Framework agreement**. Disponível em: <<http://www.ifbww.org/default.asp?Index=45&Language=EN>> Acesso em: 8 fev. 2008.

INTERNATIONAL METALWORKERS' FEDERATION - IMF. **Declaração sobre direitos sociais e relações industriais na Volkswagen**. Disponível em: <[http://www.imfmetal.org/main/files/ Sozialcharta_por.pdf](http://www.imfmetal.org/main/files/Sozialcharta_por.pdf) > Acesso em: 8 fev. 2008.

INTERNATIONAL UNION OF FOOD, AGRICULTURAL, HOTEL, RESTAURANT, CATERING, TOBACCO AND ALLIED WORKERS' ASSOCIATIONS – IUF. **Agreement between the IUF and the Accor Group on Trade Union Rights**. Disponível em: <http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&ww=1&uid=default&ID=163&view_records=1&en=1> Acesso em: 8 fev. 2008.

JO, Hee Moon. **Moderno Direito Internacional Privado**. São Paulo: Ltr, 2001. 567 p.

LAGE, Émerson José Alves *et al.* **O Direito do Trabalho e o Direito Internacional**. São Paulo: Ltr, 2005. 335 p.

LIMA, Aldo José Fossa de Sousa. **Negociação coletiva transnacional: o 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, 2006.

MATTIOLI, Maria Cristina. As Políticas Públicas para Promover e Implementar os Direitos Fundamentais no Trabalho e a Integração Econômica Internacional. **Cadernos PROLAM/USP**, São Paulo, vol. 2, ano 2, 2003, p. 135-152.

_____. **Workers participation in the context os flexibility: a case study in the U.S. A. and in Brazil**. Bauru: Edusc, 1996. 139 p.

MAUPIN, François. L'OIT, La Justice Sociale et la Mondialisation. **Recueil des cours – Academie de droit internacional de la Haye**, Haia, v. 278, 1999, p. 201-396.

_____. Particularismes institutionnels et vocation universelle: les defis croises des relations CEE-OIT. **Revue Générale de Droit Internacional Publicque**, Paris, vol. 94, n. 1, 1990, p. 49-90.

MAUS, Ingeborg. Do Estado Nacional para o Estado Global: o declínio da democarcia. **Impulso**, Piracicaba, v. 14, n. 33, jan/abr. 2003, p. 113-134.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direitos Humanos, Constituição e os Tratados Internacionais**: estudo analítico da situação e aplicação do Tratado na Ordem Jurídica Brasileira. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2002. 422 p.

MELLO, Celso D. de Albuquerque. **Curso de Direito Internacional Público**. 15. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. 1744 p.

MELLO, Christiane Bernardes de Carvalho. **Direito Internacional Privado e Relação Jurídica de Trabalho**: aspectos da legislação brasileira. São Paulo: Ltr, 2005. 109 p.

MERCOSUL. **SGT nº 7**. Disponível em: <<http://www.mercosur.int/sgt7/PT/index.htm>> Acesso em: 7 fev. 2008.

MICKLETHWAIT, John *et al.* **O futuro perfeito**: os desafios e as armadilhas da globalização. Rio de Janeiro: Campus, 2000. 419 p.

MORAES, Alexandre. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 2922 p.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **The Global Compact**. Disponível em: <<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>>. Acesso em: 26 jan. 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constitución**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm>>. Acesso em: 19 set. 2007.

_____. **About the ILO - How the ILO works - The governing body**. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Structure/lang-en/index.htm>. Acesso em: 14 jan. 2008.

_____. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2002.

_____. Comissão mundial sobre a dimensão social da globalização. **Por una globalizacion justa: crear oportunidades para todos**. Disponível

em: <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/Fairglobalization/lang-es/docName--KD00068ES/index.htm>. Acesso em: 23 ago. 2007.

ORGANIZAÇÃO REGIONAL INTERAMERICANA DE TRABALHADORES. **ORIT**. Disponível em: <<http://www.cioslorit.net/portugues/index.asp>>. Acesso em: 29 jan. 2008.

RIISGAARD, Lone. **The IUF/COLSIBA – CHIQUITA framework agreement: a case study**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/wp94.pdf>> Acesso em: 8 fev. 2008.

RÜDIGER, Dorothee Susanne. Emancipação em rede: condições jurídicas para a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores no século XXI. In: VIDOTTI, Tércio José *et al* (org.) **Direito Coletivo do Trabalho em uma sociedade pós-industrial**. São Paulo: Ltr, 2003. p. 63-80.

_____. Globalização, Justiça Social e Emancipação: um debate na perspectiva do direito do trabalho. **Impulso**, Piracicaba, v. 14, n. 33, jan/abr. 2003, p. 41-55.

_____. Autonomia privada coletiva e crise paradigmática no direito do trabalho. **Verba Juris**: Anuário da Pós-Graduação em Direito, João Pessoa, ano 5, n. 5, jan/dez.2006, p. 471-488.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**. 5. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001. 174 p.

SICAULT, Jean-Didier. L'évolution recente de la jurisprudence des tribunaux administratifs des nations unies et de L'OIT em matiere de droits acquis. **Revue Générale de Droit International Publique**, Paris, vol. 94, n. 1, 1990, p. 7-47.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000. 499 p.

_____. **Convenções da OIT**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 1998. 623 p.

TAVARES DE MELO, Mariana. **Informalidade do trabalho e flexibilização das normas laborais**. 2007. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2002. 145 p.

UNIÃO EUROPÉIA. **Directiva 94/45/CE do Conselho**. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:PT:HTML>> Acesso em: 7 fev. 2008.

VALTICOS, Nicolas. **Derecho Internacional del Trabajo**. Madri: Tecnos, 1977.

_____. Les conventions de L'Organisation Internationale du Travail à la croisée des anniversaires. **Revue Générale de Droit Internaciona Public**, Paris, vol. 100, n. 1, 1996, p. 5-43.

7. Anexos

7.1. Declaração de Filadélfia

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.

I - La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes: a) el trabajo no es una mercancía; b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

II - La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que: a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; b) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional; c) cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo

fundamental; d) incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y e) al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

III - La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida; b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común; c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos; d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección; e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas; f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa; g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; h) proteger a la infancia y a la maternidad; i) suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados; j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

IV - La Conferencia, convencida de que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas

graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen, ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos.

V - La Conferencia afirma que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por si mismos interesa a todo el mundo civilizado.

7.2. Lista de Estados-membros da OIT (até setembro de 2007)

Lista dos estados-membros da OIT e data de sua adesão¹⁵⁸:
“Afghanistan desde 1934, Albania de 1920 hasta 1967 y desde 1991, Alemania de 1919 hasta 1935 y desde 1951, Argelia desde 1962, Angola desde 1976, Antigua y Barbuda desde 1982, Arabia Saudita desde 1976, Argentina desde 1919, Armenia desde 1992, Australia desde 1919, Austria de 1919 hasta 1938 y desde 1947, Azerbaiyán desde 1992, Bahamas desde 1976, Bahrein desde 1977, Bangladesh desde 1972, Barbados desde 1967, Belarús desde 1954, Bélgica desde 1919, Belice desde 1981, Benin desde 1960, Bolivia desde 1919, Bosnia y Herzegovina desde 1993, Botswana desde 1978, Brasil desde 1919, Brunei Darussalam desde 2007, Bulgaria desde 1920, Burkina Faso desde 1960, Burundi desde 1963, Cabo Verde desde 1979, Camboya desde 1969, Camerún desde 1960, Canadá desde 1919, Chad desde 1960, Chile desde 1919, China desde 1919, Chipre desde 1960, Colombia desde 1919, Comoras desde 1978, Congo desde 1960, Corea, República de desde 1991,

¹⁵⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Estados Miembros de la OIT**. Disponível em: < <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/mstatess.htm> >. Acesso em: 13 set. 2007.

Costa Rica de 1920 hasta 1927 y desde 1944, Côte d'Ivoire desde 1960, Croacia desde 1992, Cuba desde 1919, República Democrática del Congo desde 1960, Dinamarca desde 1919, Djibouti desde 1978, Dominica desde 1982, Ecuador desde 1934, Egipto desde 1936, El Salvador de 1919 hasta 1939 y desde 1948, Emiratos Arabes Unidos desde 1972, Eritrea desde 1993, Eslovaquia de 1919 hasta 1993 como parte de Checoslovaquia y desde 1993, Eslovenia desde 1992, España de 1919 hasta 1941 y desde 1956, Estados Unidos de 1934 hasta 1977 y desde 1980, Estonia de 1921 hasta 1940 y desde 1992, Etiopía desde 1923, Fiji desde 1974, Filipinas desde 1948, Finlandia desde 1920, Francia desde 1919, Gabón desde 1960, Gambia desde 1995, Georgia desde 1993, Ghana desde 1957, Grecia desde 1919, Grenada desde 1979, Guatemala de 1919 hasta 1938 y desde 1945, Guinea desde 1959, Guinea Ecuatorial desde 1981, Guinea-Bissau desde 1977, Guyana desde 1966, Haití desde 1919, Honduras de 1919 hasta 1938 y desde 1955, Hungría desde 1922, India desde 1919, Indonesia desde 1950, Irán, República Islámica del desde 1919, Iraq desde 1932, Irlanda desde 1923, Islandia desde 1945, Islas Marshall desde 2007, Islas Salomón desde 1984, Israel desde 1949, Italia de 1919 hasta 1939 y desde 1945, Jamahiriya Arabe Libia desde 1952, Jamaica desde 1962, Japón de 1919 hasta 1940 y desde 1951, Jordania desde 1956, Kazajstán desde 1993, Kenya desde 1964, Kirguistán desde 1992, Kiribati desde 2000, Kuwait desde 1961, La ex-República Yugoslava de Macedonia desde 1993, Lesotho de 1966 hasta 1971 y desde 1980, Letonia de 1921 hasta 1940 y desde 1991, Líbano desde 1948, Liberia desde 1919, Lituania de 1921 hasta 1940 y desde 1991, Luxemburgo desde 1920, Madagascar desde 1960, Malasia desde 1957, Malawi desde 1965, Mali desde 1960, Malta desde 1965, Marruecos desde 1956, Mauricio desde 1969, Mauritania desde 1961, México desde 1931, Moldova, República de desde 1992, Mongolia desde 1968, Montenegro desde 2006, Mozambique desde 1976, Myanmar desde 1948, Namibia desde 1978, Nepal desde 1966, Nicaragua de 1919 hasta 1938 y desde 1957, Níger desde 1961, Nigeria desde 1960, Noruega desde 1919, Nueva Zelandia desde 1919, Oman desde 1994, Países Bajos desde 1919, Pakistán desde 1947, Panamá desde 1919, Papua Nueva Guinea desde 1976, Paraguay de 1919 hasta 1937 y desde 1956, Perú desde 1919, Polonia desde 1919, Portugal desde 1919, Qatar desde 1972,

Reino Unido desde 1919, República Árabe Siria de 1947 hasta 1958 y desde 1961, República Centroafricana desde 1960, República Checa de 1919 hasta 1993 como parte de Checoslovaquia y desde 1993, República Democrática Popular Lao desde 1964, República Dominicana desde 1924, Rumania de 1919 hasta 1942 y desde 1956, Rusia, Federación de de 1934 hasta 1940 y desde 1954, Rwanda desde 1962, Saint Kitts y Nevis desde 1996, Samoa desde 2005, Santa Lucía desde 1980, San Vicente y las Granadinas desde 1995, San Marino desde 1982, Santo Tomé y Príncipe desde 1982, Senegal desde 1960, Serbia desde 2000, Seychelles desde 1977, Sierra Leona desde 1961, Singapur desde 1965, Somalia desde 1960, Sri Lanka desde 1948, Sudafrica de 1919 hasta 1966 y desde 1994, Sudán desde 1956, Suecia desde 1919, Suiza desde 1919, Suriname desde 1976, Swaziland desde 1975, Tailandia desde 1919, Tanzania, República Unida de desde 1962, Tayikistan desde 1993, Timor-Leste desde 2003, Togo desde 1960, Trinidad y Tabago desde 1963, Túnez desde 1956, Turkmenistán desde 1993, Turquía desde 1932, Ucrania desde 1954, Uganda desde 1963, Uruguay desde 1919, Uzbekistán desde 1992, Vanuatu desde 2003, Venezuela de 1919 hasta 1957 y desde 1958, Viet Nam de 1950 hasta 1976, de 1980 hasta 1985 y desde 1992, Yemen desde 1990, Zambia desde 1964 e Zimbabwe desde 1980.”

7.3. Agreement between the IUF and the Accor Group on Trade Union Rights.¹⁵⁹

The Accor Group and the IUF: noting that, in the global economy, all social and economic progress is contingent upon the maintaining of a society based on democratic values and respect for human rights; further noting that the hotel industry needs peace and social consensus in order to grow; being committed, therefore, to work in this direction, above all by the example they set; recalling the basic right of each employee to be represented and defended by a union of his or her choice; recognizing the reciprocal legitimacy of the other party and its

¹⁵⁹ INTERNATIONAL UNION OF FOOD, AGRICULTURAL, HOTEL, RESTAURANT, CATERING, TOBACCO AND ALLIED WORKERS' ASSOCIATIONS – IUF. **Agreement between the IUF and the Accor Group on Trade Union Rights.** Disponível em: <http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&ww=1&uid=default&ID=163&view_records=1&en=1> Acesso em: 8 fev. 2008.

right to intervene in both social and economic affairs, while both retain their own responsibilities, to the extent that they comply with applicable laws, contracts or collective agreements; are therefore convinced that reinforcing democracy in the Group is the duty of both parties and that this implies both the recognition of differences over ways and means as well as the search for solutions through collective bargaining; further note that this goal requires, for its achievement, an effort at educating and informing the employees concerned and their representatives so that they can better understand the problems, constraints and challenges faced by the company.

In this spirit, the Accor Group and the IUF shall undertake to

1. verify the faithful application by all Accor establishments of ILO Conventions 87, 98 and 135, pertaining respectively to the right of employees to affiliate to the union of their choice, the protection of employees against all acts of discrimination that tend to violate freedom of association, the protection of employee representatives against any measures that could harm them, including discharge, motivated by their status or activities as employee representatives, insofar as they act in compliance with applicable laws, contracts or collective agreements.

The Accor Group therefore undertakes not to oppose efforts to unionize its employees.

The Accor Group considers respect for union rights to be part of the good reputation of its brand names.

2. encourage the management of subsidiaries and entities to allow union representatives to carry out their mandates and to have access to the same opportunities for training, pay increases and advancement as all other equally qualified employees.

Both parties agree that any differences arising from the interpretation or implementation of this agreement will be examined jointly, for the purpose of making recommendations to the parties concerned. The French version of this agreement shall be the point of reference.

7.4. Agreement between A.W. Faber-Castell Unternehmensverwaltung GmbH & Co, 90546 Stein and IG Metall (GHK) / International Federation of Building and Wood Workers, IFBWW¹⁶⁰

Faber-Castell based in Stein/Nuremberg in Germany, one of the world's leading manufacturers of writing, drawing and painting products as well as cosmetics pencils and applicators, signed on 3 March 2000 with the German Metal Workers' union IG Metall and the IFBWW a framework agreement regarding the rights of workers. The agreement was initially negotiated by the German Wood Workers Union GHK which merged with IG Metall beginning 2000 and was already signed on 23 November 1999.

With this agreement Faber-Castell is committing itself to achieve in its production and sales companies employment and working conditions which respect those Conventions and Recommendations of the International Labour Organisation (ILO) which apply to their business. It means, for example, the prohibition of child labour and observance of the rights of workers to join trade unions and to take part in free collective bargaining.

Faber-Castell employs world-wide 5500 employees in 14 production and 18 sales companies in such countries as Australia, Austria, Brazil (including 759 co-workers in a re-forestation project), Colombia, Costa-Rica, India, Indonesia, Malaysia, Peru, and the USA.

AGREEMENT *between* A.W. Faber-Castell Unternehmensverwaltung GmbH & Co, 90546 Stein and IG Metall (GHK) / International Federation of Building and Wood Workers, IFBWW Faber-Castell based in Stein/Nuremberg in Germany is one of the world's leading manufacturers of writing, drawing and painting products as well as cosmetics pencils and applicators.

Faber-Castell is present in more than 100 countries in all continents. There are world-wide 11 production and 19 sales companies. Faber-Castell's development from a medium sized enterprise to a world wide company reflects the growing globalisation and trade in manufactured goods. This company has a rich historical tradition and is characterised by competence and tradition, high

¹⁶⁰ INTERNATIONAL FEDERATION OF BUILDING AND WOOD WORKERS - IFBWW. **Framework agreement.** Disponível em: <<http://www.ifbww.org/default.asp?Index=45&Language=EN>> Acesso em: 8 fev. 2008.

quality, innovation, environmental sound practices, social and ethical engagement. Faber-Castell has taken on the social and ethical responsibilities, which result from the globalisation of the company and its markets.

For this reason Faber-Castell is committing itself to achieve in its production and sales companies employment and working conditions which at least fulfil the requirements of collective agreements and/or national legislation. The production and sales companies controlled by Faber-Castell must respect those Conventions and Recommendations of the International Labour Organisation (ILO) which apply to their business. It means for example the prohibition of child labour and the rights of workers to join trade unions and to take part in free collective bargaining. Faber-Castell commits itself to respect the standards and recommendations as laid down in Appendix 1.

The Code of Practice will be available at all work-places in appropriate languages. A committee will monitor the implementation of the agreement in each of the three regions. The Monitoring Committee will be equally composed of representatives from Faber-Castell and IG Metall/IFBWW. It will meet at least every two years and will aim to hold its meetings at production and sales companies premises. The members of the committee shall receive all relevant information in order to carry out their mandate. If production and sales companies do not observe the Code of Conduct as per Appendix 1, the Monitoring Committee will review the matter and propose appropriate measures. *Stein, 23 November 1999 / 3 March 2000* A.W. Faber-Castell Unternehmensverwaltung GmbH & Co IG Metall (GHK) International Federation of Building and Wood Workers, IFBWW

Appendix 1 to the Agreement between A.W. Faber-Castell Unternehmensverwaltung GmbH & Co and IG Metall (GHK) / International Federation of Building and Wood Workers, IFBWW.

CODE OF CONDUCT REGARDING THE RIGHTS OF WORKERS

1. Employment is freely chosen Forced labour must not be used. (ILO Conventions nos. 29 and 105). Workers will not be required to lodge "deposits" or their identity papers with their employers.

2. No discrimination in employment Equal opportunities and equal treatment regardless of race, colour, gender, creed, political views, nationality, social background or any other special characteristics shall be provided. (ILO Conventions nos. 100 and 111).
3. Child labour is not used Child labour must not be used. Only workers aged 15 and over, or over the age of compulsory education if higher, may be employed (ILO Convention no. 138).
4. Respect for the right to freedom of association and free collective bargaining The right of all workers to form and join trade unions shall be recognised (ILO Conventions nos. 87 and 98). Workers' representatives must not be discriminated against and must have access to all the work-places necessary to exercise their duties as trade unions representatives (ILO Convention no. 135 and Recommendation no. 143). Employers shall adopt positive views of the activities of trade unions and an open attitude to their organising activities.
5. Decent wages are paid Wages and benefits for a standard working week shall meet at least legal and industry minimum standards. Unless wage deductions are permitted by national legislation they may not be made without expressed permission of the workers concerned. All workers must be given written, understandable information in their own language about wages before taking up their work, and the details of their wages in writing on each occasion that wages are paid.
6. Hours of work are not excessive Working time should follow the appropriate legislation or national agreements for each trade.
7. Occupational safety and decent working conditions A safe and hygienic working environment shall be provided and best occupational health and safety work practices shall be promoted, bearing in mind the prevailing knowledge of the trade and of any specific hazards. Physical abuse, the threat of physical abuse, unusual penalties or punishments, sexual or other forms of harassment and threats by the employer shall be strictly forbidden.
8. Conditions of employment must be established Employers' obligations to workers according to national labour legislation and regulations on social protection based on permanent employment must be respected.

7.5. Declaração sobre direitos sociais e relações industriais na Volkswagen.¹⁶¹

Preâmbulo

Com esta declaração, a Volkswagen pretende documentar os direitos e princípios sociais fundamentais. Eles constituem o fundamento óbvio da política empresarial da Volkswagen. Os direitos e princípios descritos neste acordo guiam-se pelas respectivas convenções da Organização Internacional do Trabalho.

A segurança do futuro da Volkswagen e dos seus empregados efectua-se no espírito de uma resolução cooperante dos conflitos e empenho social, cuja base e objectivo são a competitividade económica e tecnológica.

A segurança e desenvolvimento do emprego constituem a expressão particular desse empenho social.

A globalização da Volkswagen é imprescindível para a competitividade internacional e segurança do futuro da empresa e seu pessoal.

A Volkswagen e o seu pessoal aceitam em conjunto os desafios da globalização. As oportunidades para o sucesso da empresa e do pessoal e para a competitividade deverão ser partilhadas em conjunto, para reduzir os eventuais riscos.

A Volkswagen AG, a Comissão de Trabalhadores do Grupo Mundial Volkswagen e a Associação Internacional dos Sindicatos Metalúrgicos acordam os objectivos que se seguem para os países e regiões representadas na Comissão de Trabalhadores do Grupo Mundial Volkswagen. A concretização dos objectivos que se seguem efectua-se tomando em consideração as leis e costumes existentes vigentes nos países e locais de implantação.

§ 1 Objectivos fundamentais:

1.1 Direito de associação - Reconhece-se o direito fundamental que todos os trabalhadores têm de constituir sindicatos e representações laborais e aderir aos mesmos. A Volkswagen e os sindicatos ou representações laborais

¹⁶¹ INTERNATIONAL METALWORKERS' FEDERATION - IMF. **Declaração sobre direitos sociais e relações industriais na Volkswagen.** Disponível em: <http://www.imfmetal.org/main/files/Sozialcharta_por.pdf> Acesso em: 8 fev. 2008.

trabalham abertamente em conjunto, com vista à resolução cooperante e construtiva dos conflitos.

1.2 Não à discriminação- A igualdade de oportunidades e tratamento, independentemente da raça, cor, sexo, religião, nacionalidade, orientação sexual, origem social e posições políticas ficam salvaguardadas, desde que se baseiem em princípios democráticos e na tolerância para com os que pensam de forma diferente. Como regra, os trabalhadores são seleccionados, empregados e promovidos com base nas suas qualificações e capacidades.

1.3 Livre escolha do emprego - A Volkswagen declina todo e qualquer aproveitamento científico do trabalho forçado e obrigatório, incluindo a escravidão ou trabalho prisional involuntário.

1.4 Não ao trabalho de menores - O trabalho de menores é proibido. A idade mínima para a admissão no trabalho é respeitada nas condições previstas pelas regulamentações nacionais.

1.5 Remuneração - As remunerações e prestações pagas ou executadas em relação à semana normal de trabalho, correspondem, no mínimo, aos respectivos padrões mínimos nacionais ou padrões mínimos dos respectivos sectores económicos nacionais.

1.6 Horário de trabalho - O horário de trabalho corresponde, no mínimo, aos respectivos requisitos legais nacionais ou padrões mínimos dos respectivos sectores económicos nacionais.

1.7 Protecção do trabalho e sanitária - A Volkswagen, respeita, no mínimo, os respectivos padrões nacionais para um ambiente de trabalho seguro e higiénico e tomará, neste quadro, as medidas adequadas necessárias para garantir a saúde e a segurança no local de trabalho, de forma a ficarem asseguradas condições de trabalho conformes com a higiene.

§ 2 Execução

2.1 Os empregados da Volkswagen são informados de todas as disposições desta declaração. No quadro dos respectivos costumes da empresa, concede-se às organizações sindicais ou representações laborais eleitas existentes a possibilidade de proceder a essa informação em conjunto com representantes do Management.

2.2 A Volkswagen apoia e incita expressamente os seus parceiros comerciais a tomarem em consideração esta declaração na sua política empresarial própria. A Volkswagen vê nela uma base vantajosa para as relações recíprocas.

2.3 Por proposta do Conselho de Administração da Volkswagen AG ou da Comissão de Trabalhadores do Grupo Mundial Volkswagen, esta declaração e sua concretização vão ser discutidas e deliberadas em conjunto com os representantes do Management da Volkswagen AG, no quadro da reunião da Comissão de Trabalhadores do Grupo Mundial. Se for necessário, serão acordadas medidas adequadas.

2.4 Não podem ser invocados direitos por parte de terceiros em relação a esta declaração. A declaração entra em vigor no momento em que for assinada e não tem efeitos retroactivos. Bratislava, 06.06.2002.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)