



**Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Direito**

MÁDILA BARROS SEVERINO

**DESAFIOS À PROTEÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO DE
GLOBALIZAÇÃO NEOLIBERAL: Uma abordagem sobre a atuação dos
sindicatos globais**

**Brasília
2015**

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

**DESAFIOS À PROTEÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO DE
GLOBALIZAÇÃO NEOLIBERAL: Uma abordagem sobre a atuação dos
sindicatos globais**

Autora: Mádila Barros Severino

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Inez Lopes

Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de bacharel em Direito pela
Universidade de Brasília.

Brasília, 06 de julho de 2015.

FOLHA DE APROVAÇÃO

MÁDILA BARROS SEVERINO

DESAFIOS À PROTEÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO DE GLOBALIZAÇÃO

NEOLIBERAL: Uma abordagem sobre a atuação dos sindicatos globais

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau bacharel em Direito pela Universidade de Brasília.

Aprovada em: ____ de _____ de 2015.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a. Inez Lopes (Orientadora)

Lara Parreira de Faria Borges (membro interno)
Mestra em Direito, Estado e Constituição

Renata Queiroz Dutra (membro interno)
Doutoranda e Mestra em Direito, Estado e Constituição

Prof. Dr.Othon de Azevedo Lopes
(Suplente)

Aos meus pais, Wilson e Aldenora, com todo o meu amor e gratidão. Desejo poder ter sido merecedora dos esforços dedicados por vocês em todos os aspectos, especialmente quanto à minha formação.

Agradecimentos

Agradeço a Deus por ter sido a minha força nos momentos de fraqueza e pela concretização do sonho de cursar direito na Universidade de Brasília, me mostrando que nada é impossível para Ele, mesmo quando é impossível para meus olhos.

À orientadora Inez Lopes, pela atenção e paciência dedicada à realização deste trabalho, e por ser minha fonte de inspiração para pesquisar sobre sindicatos globais. Obrigada pelas riquíssimas lições de Direito Internacional e por sua visão de proteção aos direitos humanos, que me faz acreditar nas possibilidades de se construir uma governança global mais justa. Muito obrigada por me ensinar que a Academia também é lugar de sonhar.

À Lara Parreira e Renata Dutra que, prontamente se dispuseram a participar da banca examinadora, dispondo de tempo e atenção.

Aos professores de direito do trabalho, Paulo Blair e Noemia Porto, cujas trajetórias acadêmicas e profissionais me abriram horizontes para novas possibilidades.

Ao amigo que o Direito me presenteou, Átila Rabelo, pelas inúmeras palavras de ânimo, e pelo coração sempre disposto a me ajudar.

Ao meu grande amor, José de Jesus, por me sonhar comigo e pela compreensão em renunciar tempo juntos para que este trabalho fosse realizado.

Ao NVC por ter sido meu oásis no deserto.

“- Loucura! - gritou o patrão
Não vês o que te dou eu?
- Mentira! - disse o operário
Não podes dar-me o que é meu”

(Vinícius de Moraes)

RESUMO

O presente trabalho aborda sobre a atuação dos sindicatos globais na proteção aos direitos trabalhistas no contexto de globalização neoliberal. Com o surgimento do Toyotismo, após a Segunda Guerra Mundial, houve uma queda nas taxas de filiações sindicais e enfraquecimento dos sindicatos em relação ao poder das empresas multinacionais. Diante do declínio de soberania dos Estados para disciplinar o capital e dos fenômenos de flexibilização e desregulamentação trabalhista, os sindicatos são desafiados a uma atuação internacional como resposta à Globalização. Apesar dos desafios, os sindicatos globais tem recebido apoio de outros atores sociais como ONG's e consumidores, apresentando novas estratégias para ultrapassar fronteiras, como a associação dos trabalhadores mais afetados com o desemprego e trabalho precário, apostando na filiação de trabalhadores do setor informal, mulheres e jovens.

Palavras-chaves: sindicatos globais; globalização neoliberal; empresas multinacionais.

ABSTRACT

The present work focuses on the performance of global unions in protecting labor rights in the context of neoliberal globalization. With the emergence of Toyotism, after the Second World War, there was a decrease in the rates of trade union affiliations and weakening of the trade unions in relation to the power of multinational companies.

With the decline of sovereignty of States to regulate the capital and the phenomenon of flexibilização and labor deregulation, trade unions are challenged to a international operations as a response to globalisation.

Despite the challenges, the global trade unions have received support from other social actors such as non-governmental organizations and consumers, introducing new strategies for overcoming barriers, such as the association of workers most affected by unemployment and precarious employment, focusing on membership of workers in the informal sector, women and young people.

Key Words: global unions, neoliberal globalization, multinational companies

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1– O TRABALHO E A TRANSIÇÃO DE PARADIGMAS DA MODERNIDADE	12
1- Relação entre trabalho e modernidade	12
2. Transição de Paradigmas da Modernidade.....	14
2.1 Capitalismo Liberal: A primeira fase do desenvolvimento capitalista	14
2.2 Capitalismo organizado: A segunda fase do desenvolvimento do capitalismo.....	18
2.3 Capitalismo desorganizado: terceira fase do desenvolvimento capitalista.....	19
3. Do ideal protetivo à flexibilização e desregulamentação trabalhista.....	20
CAPÍTULO 2- A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	24
1. Trabalho: um direito social e direito humano	24
2. Organização Internacional do Trabalho (OIT).....	28
2.1 Contexto histórico: Criação.....	28
2.2 Formação e estrutura.....	31
2.3 Atuação.....	32
CAPÍTULO 3 - ATUAÇÃO DOS SINDICATOS GLOBAIS NA PROTEÇÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS	37
1. Proteção ao Trabalho, Multinacionais e Globalização Neoliberal.....	37
1.1 Divisão Internacional do Trabalho.....	37
1.2 Globalização, enfraquecimento dos Estados e reflexos na proteção trabalhista.....	39
2. Sindicatos Globais.....	44
2.1 Surgimento.....	44
2.2 Estrutura.....	45
2.3 Atuação: Uma resposta à globalização Neoliberal.....	47
2.4 Mecanismos de Proteção aos direitos trabalhistas.....	49
2.4.1 Códigos de Conduta.....	49
2.4.2 Acordo Marco Internacional.....	52
2.4.3 Selo Social.....	53
2.4.4 Outros Mecanismos.....	54

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIAE- Aliança Internacional de Arte e Entretenimento

AMI- Acordo Marco Internacional

B.I.T - Bureau International du Travail

CMT- Confederação Mundial do Trabalho

CIOSL- Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres

CSI- Confederação Sindical Internacional

DIT- Divisão Internacional do Trabalho

FIA- Federação Internacional de Atores

FIJ- Federação Internacional de Juristas

FIM- Federação Internacional de Músicos

FIT- Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes

FITCM- Federação Internacional dos Trabalhadores de Construção e Madeira

FITIM- Federação Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos

FITTVC- Federação Sindical Internacional dos Trabalhadores dos setores Têxtil, Vestuário e Couro

FMI- Fundo Monetário Internacional

FSI- Federação Sindical Internacional

GUF- Global Union Federations ou Federação Sindical Internacional

IAEA- Aliança Internacional de Arte e Entretenimento

ICM- Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira

ICEM- Federação Internacional de Sindicatos da Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas

IE- Internacional da Educação

ILO- International Labour Organizations

ISP- Internacional de Serviços Públicos

ITUC- Confederação Sindical Internacional

MTE- Ministério do Trabalho e Emprego

OCDE- Organização de Cooperação para o Desenvolvimento

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OMC- Organização Mundial do Comércio

ONG's – Organizações não-governamentais

ONU- Organização das Nações Unidas

SAI- Social Accountability International

TST- Tribunal Superior do Trabalho

UITA- União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, agrícolas, hotéis, restaurantes, tabacos e afins

UNI-MEI -Media, Entertainment and Arts division of UNI

INTRODUÇÃO

A internacionalização dos sindicatos não é um fenômeno novo, tendo origem no início do desenvolvimento capitalista. Karl Marx já apontava a necessidade de internacionalização da luta operária, com a célebre frase “proletários de todo o mundo, uni-vos”. O imperativo de Marx sobre a união internacional dos trabalhadores, continua vivo diante do cenário de crise regulatória estatal para direitos sociais e enfraquecimento do Estado em detrimento do poder de grandes corporações.

O objetivo deste trabalho é analisar a atuação dos sindicatos globais na proteção aos direitos trabalhistas, e suas principais estratégias para enfrentar a Globalização, a partir de uma análise das novas possibilidades e desafios à essa internacionalização.

O **capítulo 1** é introduzido através de uma abordagem sobre as relações entre Trabalho e Modernidade. Propõe-se analisar as fases do desenvolvimento capitalista, desde o surgimento do Direito do Trabalho com seu ideal protetivo à emergência do Neoliberalismo e suas políticas de flexibilização e desregulamentação trabalhista.

O **capítulo 2** apresenta o trabalho como um direito social e direito humano a ser protegido pela Organização Internacional do Trabalho e por diversos instrumentos internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar.

O **capítulo 3** tem o objetivo de analisar a atuação dos sindicatos globais na proteção aos direitos trabalhistas a partir de um contexto de Globalização e Nova Divisão Internacional do Trabalho com os avanços das empresas multinacionais e enfraquecimento dos Estados para regular direitos sociais, como o trabalho. Apresenta desafios e possibilidades para uma atuação sindical internacional através de novas estratégias e participação de outros atores sociais, bem como os principais mecanismos usados na proteção aos direitos dos trabalhadores.

CAPÍTULO 1– O TRABALHO E A TRANSIÇÃO DE PARADIGMAS DA MODERNIDADE

1- Relação entre trabalho e modernidade

O trabalho é uma categoria da modernidade. É a partir da modernidade que o trabalho ganha novas concepções, diversas da greco-romana e judaico-cristã da cultura medieval. Na Grécia e Roma não existia trabalho, mas servidão. Apenas na modernidade a servidão é questionada, e o trabalho se torna associado à liberdade individual.

Se na Grécia e Roma o trabalho era visto como fardo e pena, na cultura medieval foi considerado um castigo divino. Apenas no contexto moderno, o trabalho passou a adquirir um papel principal, e a ele foi atribuído muitas virtudes e efeitos benéficos.¹ O trabalho passou a ser visto como aquele potencialmente capaz de diminuir as misérias e aumentar as riquezas.

Com o advento da modernidade, a humanidade volta a apropriar-se de suas razões e potencialidades que a idade média havia lhe tirado, e os velhos regimes da Europa são rompidos.² Esse processo, Marilena Chauí³ denomina de “desincorporação”, no qual a lei não é mais a revelação de Deus, mas uma vontade coletiva.

O projeto sócio-cultural moderno representou um novo paradigma, que trouxe promessas de autoconfiança e segurança. A modernidade criou um conceito de confiança que abrange todos os riscos e perigos da ação humana, liberta da imposição divina e com grande capacidade transformadora⁴. Giddens (1990) ao abordar a ideia de autoconfiança, explica que a confiança da modernidade é caracterizada por uma abertura do indivíduo para o outro. A confiança teve que ser ganha a partir de um processo mútuo de autorevelação, e não poderia ser controlada por códigos normativos fixos.⁵

No contexto da modernidade, o futuro passou a ser visto como uma criação do trabalho, e o trabalho como fonte de toda criação.⁶ A partir da modernidade, “houve uma valorização do trabalho, como símbolo da liberdade humana, aquele que forma o homem e a sociedade, capaz de transformar o mundo”(BAUMAN, 2000, p. 151)

¹ BAUMAN, ZYGMUNT. Modernidade Líquida. Editora Zahar, 2000. p. 157

² DOS ANJOS, Fernanda Alves. Por uma concepção decente e democrática do direito do trabalho: uma opção ao discurso globalizante neoliberal. UnB, 2005. p.9

³ DOS ANJOS, Fernanda Alves apud CHAUI, Marilena- Sociedade – Estado- OAB. Anais da XII Conferência Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil, 1990. p. 15

⁴ SANTOS, Boaventura de Souza. A crítica da razão indolente. Contra o desperdício da experiência. Editora Cortez. 2001. p. 178

⁵ GIDDENS, Anthony. As Consequências da Modernidade. Editora Unesp. 1990. p. 108-109

⁶ BAUMAN, Zygmunt. Modernidade Líquida. 2000. p. 151

A configuração moderna é do homem que tenta se satisfazer no trabalho e nele encontrar gozo, mas não obtém êxito. O trabalho adquiriu uma nova significação, “principalmente estética, pois se espera que seja satisfatório por si mesmo e em si mesmo, mas poucas pessoas podem reivindicar privilégio, prestígio ou honra pela importância e benefício comum gerados pelo trabalho que realizam” (BAUMAN, 2000, p 160-161). “O trabalhador da modernidade não se satisfaz no trabalho que realiza, e nele não se reconhece, mas muitas vezes recusa e se desumaniza no trabalho” (ANTUNES, 2009, p.9)

Essa nova significação, adquirida pelo trabalho, revela ainda um paradoxo. O trabalho é visto como condição para existência social, ou seja, fundamental na vida do homem, enquanto ser inserido na sociedade do trabalho, mas também se torna degradado, transformado em mercadoria e “peça” da “engrenagem capitalista”. É a dualidade do trabalho que gera emancipação e estranhamento. A idéia do “estranhamento” é trazida por Antunes (1997) como a existência de barreiras sociais que se opõem ao desenvolvimento da personalidade humana.

Santos (2001) entende que o projeto sócio-cultural da modernidade se entrelaça com o desenvolvimento do capitalismo, conferindo-lhe densidade social e cultural que ultrapassou as relações econômicas de produção. Nesse sentido, afirma que as ligações históricas entre modernidade e capitalismo se desenvolveram a partir da transformação social do nosso tempo.

De acordo com a primeira interpretação, o capitalismo e o liberalismo triunfaram e esse triunfo constituiu a maior realização possível da modernidade (o fim da história à Fukuyama; a democracia social centrista). Quanto à segunda interpretação, a modernidade é, ainda hoje, um projeto inacabado, com capacidade intelectual e política para conceber e pôr em prática um futuro não capitalista (Habermas, eventualmente Jameson, o marxismo convencional do Ocidente, uma democracia social de esquerda). De acordo com a terceira interpretação, a modernidade soçobrou os pés do capitalismo, cuja expansão e reprodução sócio-cultural irá, daqui pra frente, assumir uma forma pós-moderna (pós modernismo conservador, Daniel Bell, Lyotard, Baudrillard, Vattimo, Lipovetsky). Finalmente, de acordo com a quarta interpretação, a modernidade entrou em colapso como projeto epistemológico e cultural, o que vem abrir um vasto leque de possibilidades futuras para a sociedade, sendo uma delas um futuro não-capitalista ecosocialista (o pós-moderno de oposição).(SANTOS, 2001, p. 166)

Bauman (2000) apresenta conceitos de modernidade “sólida” e modernidade “líquida”, a partir da intensidade de ligação entre capital e trabalho. A modernidade “sólida” “seria o tempo de mutualidade e dependência entre esses dois elementos, onde os trabalhadores dependiam do emprego para sobreviver e em contrapartida, o capital dependia de empregá-los para sua reprodução e crescimento”(BAUMAN, 2000, p. 166). O capital e trabalhadores estavam tão unidos, “que a fábrica era seu habitat, lugar de esperanças e sonhos, mas também seu campo de batalha para guerra de trincheiras” (BAUMAN, 2000, p. 166).

Para Bauman (2000), na modernidade “líquida”, há um divórcio entre capital e trabalho, devido ao enfraquecimento de seus laços. Esse enfraquecimento ocorreu devido a uma tendência individualizadora, decorrente de novas formas de exploração do trabalho e desregulamentação, que tornou inadequadas as formas tradicionais de ação sindical.⁷ Nessa modernidade “líquida”, os sindicatos se tornaram fragilizados, e desde então buscam novas estratégias para lidar com as novas formas de exploração.

2. Transição de Paradigmas da Modernidade

2.1 Capitalismo Liberal: A primeira fase do desenvolvimento capitalista

O paradigma da modernidade se associou ao desenvolvimento do capitalismo que, como meio de produção dominante, coincidiu com a emergência do projeto sócio-cultural da modernidade. O processo histórico que interrelacionou capitalismo e modernidade, pode ser dividido em capitalismo liberal, capitalismo organizado e capitalismo desorganizado.⁸ Essas passagens representam uma transição de paradigmas, que conforme será analisado a seguir, não foi apenas uma transição econômica entre modos de produção, mas também política e sociocultural.

Diante do primeiro paradigma, chamado de Estado Liberal, há uma forte separação entre a esfera pública representada pelo Estado e esfera pública representada pela Sociedade. O Estado, como um mal necessário, deveria ser mantido em patamares mínimos sob a política “*laissez-faire, laissez-passer*”, cuja função consistia basicamente em garantir a propriedade privada e a livre concorrência.

A separação entre Estado e Sociedade teve contribuição decisiva do direito para ocultar a natureza das relações de poder, conforme explica Santos:

Se considerarmos as relações de poder existentes na sociedade do século XIX, a redução do poder político ao poder do Estado nada tem de óbvio. No entanto, permitiu passar das promessas emancipatórias globais, inscritas no paradigma da modernidade, para a promessa da democratização do Estado. A partir daí, a forma de poder estatal, mais ou menos democrática, pôde coexistir com formas mais ou menos despóticas de poder social sem que a natureza democrática do sistema político fosse posta em causa. Do mesmo modo, um direito estatal mais ou menos democrático pôde coexistir com formas mais ou menos despóticas de direito infra-estatal sem que a natureza democrática fosse posta em causa. (SANTOS, 2001, p.174)

⁷ BAUMAN, ZYGMUNT. Modernidade Líquida. Editora Zahar, 2000, p. 170 -171 apud BOURDIEU, Pierre(Org). La misère du monde, Paris. Seuil, 1993, p. 631

⁸ DOS ANJOS, Fernanda Alves. Por uma concepção decente e democrática do direito do trabalho: uma opção ao discurso globalizante neoliberal. UnB. 2005 p.21 apud SANTOS, Boaventura de Souza. A crítica da razão indolente. Contra o desperdício da experiência. Para um novo senso comum: a ciência, o direito e a política na transição paradigmática. 2ª edição. São Paulo. Cortez. 2000. p. 49

É essa separação reduziu o direito à dimensão jurídica do Estado. “Apesar de ter início no paradigma do capitalismo Liberal, a reprodução do Estado na forma da sociedade civil e vice-versa foi mais notória na fase do capitalismo desorganizado.” (SANTOS,2001, p. 174)

Com o surgimento dos ideais liberais, e influência das revoluções inglesa e francesa, o modelo de produção feudal vigente é superado, rompendo o primado da sociedade medieval. Aparece uma nova ordem, com acumulação de capitais e mão-de-obra livre.

Através da Modernidade, “surge o maravilhamento de uma sociedade que descobre a possibilidade de se instituir sem a escravidão e sem a servidão, a possibilidade de se afirmar pela primeira vez na história que todos os homens são livres, iguais e proprietários” (NETTO, 2002, p.75).

Na dimensão político-constitucional liberal, construída sob o ideário iluminista moderno, a cidadania não incorporava exercício de direitos voltados à questão do trabalho e se realizava mediante mecanismos de democracia representativa, tendo os indivíduos direito ao voto e à participação na vida política⁹. Santos (2011) afirma que os indivíduos eram iguais apenas na teoria, pois suas liberdades asseguradas eram negativas.

O Estado liberal criou condições para sua própria superação¹⁰. “A concepção individualista de liberdade, impedindo o Estado de proteger os menos afortunados, aumentou a injustiça social, pois concedendo a todos o direito de ser livre, não se assegurava a ninguém o poder de ser livre”(DALLARI, 2011, p. 173). Nesse sentido, o Estado liberal fortaleceu as desigualdades sociais.

Apesar de afirmar que os indivíduos eram livres e iguais, houve maior acentuação da desigualdade econômica. Em tese, os homens eram livres e iguais, porém o sentido de liberdade é o de homens, igualmente livres para negociar sua própria força de trabalho, da qual era proprietário.

Para Nunes (2003), o Estado Liberal reduziu o direito à lei, editada pelo executivo ou legislativo, e garantiu liberdade e igualdade apenas formais, com pressupostos centrados no contrato e individualismo. “Os direitos dos trabalhadores, portanto estavam regulados pelo Direito Civil burguês”(NUNES, 2003, p. 41).

“Quando a questão do trabalho aparecia em leis, estava centrada na locação de serviços, na qual se “alugava” homens e sua força de trabalho” (NUNES, 1981, p.316). Os trabalhadores estavam invisíveis diante do Estado.

⁹ PORTO, Noemia. Desproteção Trabalhista e Marginalidade Social. (Im)Possibilidades para o Trabalho como Categoria Constitucional de Inclusão. UnB. 2010. p. 76

¹⁰ DALLARI, Dalmo de Abreu. Elementos de Teoria Geral do Estado. 30ª edição. Saraiva. 2011. p. 273

Uma conseqüência desse Estado foi a formação do proletariado, e um estímulo à formação dos movimentos socialistas, pois as desigualdade sociais haviam aumentado, e a burguesia não admitia que o “Leviatã” interviesse para corrigir as injustiças e melhorar a situação dos trabalhadores. “A burguesia, portanto se utilizou do poder adquirido para regular salários, ampliar a jornada de trabalho, e manter o grau de subordinação do trabalhador”(ANJOS, 2014, p. 23).

O advento de movimentos de trabalhadores, denominado cartista, na Inglaterra, e Revolução de 1948, na França, marcou uma fase do direito do trabalho, conhecida como sistematização e consolidação. Foram esses processos de revoluções e movimentos de massas que desencadearam mudanças profundas na sociedade, como o reconhecimento do direito de greve e diminuição da jornada de trabalho; e no plano político a extensão do sufrágio universal, na França.

Com a emergência de uma consciência de classes, o operário desejava ser reconhecido na sociedade do trabalho, na condição de homem que fazia funcionar as engrenagens da fábrica. “Essa consciência operária é o resultado do reconhecimento das relações sociais em que o operário participa e é ela que lhe permite formular a reivindicação de se realizar e de ser reconhecido como trabalhador numa sociedade fundada no trabalho” (JACINTO, 2002, p.78 apud TOURAINE, 1966, p. 305).

Karl Marx e Engels associaram o nascimento do poder operário à concentração das massas humanas nas fábricas e nas cidades¹¹.

A centralização da população (...) força o desenvolvimento dos operários mais rapidamente. Os operários começam a sentir-se como uma classe, como um todo; começam a perceber que, embora fracos como indivíduos, unidos constituem um poder; com a sua separação da burguesia, desenvolve-se uma compreensão específica correspondente à sua posição na vida, desperta a consciência da opressão e os operários adquirem importância política e social. As grandes cidades são o local de nascimento dos movimentos operários; nelas os trabalhadores começam pela primeira vez a refletir sobre a sua própria condição, e a lutar contra ela. (ENGELS, 1973, P. 152)

Progressivamente, “vai se deixar de falar em classes trabalhadoras para se usar a expressão no singular, ocorrendo homogeneidade de condição e uniformidade de interesses. Não se é mais fogueiro, carpinteiro, serralheiro, mas operário”(HOBBSBAWN, 1987, p. 422)

As manifestações que ocorriam no “chão da fábrica” representaram o início de lutas por melhores condições de trabalho, o brotar de sementes para uma construção progressiva de

¹¹ JACINTO, José Luís de Moura. O Trabalho e as Relações Internacionais. Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Lisboa, 2002, p. 78

direitos humanos. Aquelas reivindicações por melhores condições de trabalho, redução de jornada excessiva, direito de associação e greve, foram lutas pelo trabalho compatível com a condição humana, e ainda que na época ainda não houvesse essa construção de trabalho digno como direito humano, o desejo do trabalhador é um trabalho digno.

Os movimentos operário do século XIX contribuíram para a concepção de direitos humanos. Sua contribuição mais importante, “aos direitos humanos foi demonstrar que eles exigiam uma grande amplitude e que tinham de ser efetivos na prática tanto quanto no papel”(HOBSBAWN, 1987, p. 419). Os direitos dos movimentos operários foram excluídos de diversos códigos e constituições.

Um primeiro grupo de proteção a direitos era formado por direitos políticos e legais, essenciais ao funcionamento de qualquer movimento operário- por exemplo, o direito à greve e à organização coletiva. Alguns desses direitos foram excluídos das Declarações de Direitos do Homem de cunho radical liberal, ou de códigos legais ou constituições, por exemplo na França, na por meios legais, entre 1971 e 1884.(HOBSBAWN, 1987, p. 428)

Para Silva “foi a partir da fábrica, e em razão dela, as movimentações operárias ocorridas entre metade do século XIX e as primeiras décadas do século XX foram decisivas para a efetivação e o questionamento acerca da extensão dos direitos liberais clássicos” (SILVA, 2007, p. 1355). Nesse mesmo sentido, explica Hobsbawn que “a linguagem dos direitos humanos tornou-se inadequada na luta por mudanças econômicas e sociais, superada pelas circunstâncias, na medida em que o discurso social dos trabalhadores da “fábrica” precisou ser substituído por um discurso mais abrangente”(HOBSBAWN, 1987, p.426).

As lutas do movimento operário resultaram a criação de maior produção legislativa protetiva ao trabalho e maior regulação econômica trabalhista no período do Estado Social, segundo paradigma a ser apresentado. Nesse sentido, cita-se Guimarães.

A concentração do poder econômico e a urbanização, em especial a partir da Revolução Industrial, deram origem às lutas sindicais. A reação dos beneficiários dessa concentração contra aqueles movimentos levou a notáveis violações de direitos humanos através de opressão econômica e política dos trabalhadores. Todavia, dessa luta resultou na criação de uma ampla legislação social e econômica de regulação do trabalho e de sua remuneração que permitiu superar as condições mais deploráveis decorrentes da concentração de poder, tais como o trabalho braçal feminino, inclusive durante a gravidez, o trabalho infantil, as condições insalubres e letais de trabalho, a jornada de trabalho sem limites etc.¹²

¹² GUIMARÃES, Samuel Pinheiro. Direitos Humanos e Neo-Liberalismo. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/textos/exclusaopobreza/artigo40.htm>. Acesso em 10 de maio de 2015.

2.2 Capitalismo organizado: A segunda fase do desenvolvimento do capitalismo

A fase do capitalismo organizado compreendeu o final do século XIX, e se desenvolveu no período entre guerras (1919-1939), e posteriormente nas primeiras décadas após a 2ª guerra mundial.

Nesse período entre guerras, o capitalismo enfrentou a crise de 1929, conhecida como “Grande Depressão”. Tal crise afetou o mundo, elevando as taxas de desemprego, quedas na produção industrial, e no produto interno bruto dos países. A solução encontrada para superação foi intervenção do Estado na economia. Nos EUA, o presidente Roosevelt decide aprovar o plano New Deal, com base no Keynesianismo. Instaura-se, portanto, o “Welfare State”, Estado de Bem Estar Social.

O Estado de Bem Estar Social foi marcado pela forte intervenção do Estado na economia. Há a ideia do Estado “provedor” que tenta compensar a exclusão social dos trabalhadores. O Estado “provedor” se preocupou com as questões trabalhistas, diminuiu a jornada de trabalho, aboliu o trabalho infantil e também legalizou os sindicatos.

O ajuste da questão social teve lugar com a instituição do Estado de bem estar social.¹³ É o Estado que reage às conseqüências da industrialização, a partir de maiores produções legislativas referentes ao trabalho, e políticas de assistência e previdência.

Em contraposição ao Estado Liberal, o Estado Social preocupa-se em promover a liberdade e igualdade material, e não apenas formal, através de prestações compensatórias para minimizar os efeitos da Revolução Industrial sobre a vida do proletariado.

O Estado Social desenvolve-se no bojo do capitalismo organizado, no qual o mercado, bens e trabalho são regulados pelo Estado. É no capitalismo organizado que surge o direito do trabalho, e também é nele que se consolida o binômio fordista /taylorista, que marca o início do século XX até os anos 70. No Estado Social houve o reconhecimento do papel dos sindicatos, enquanto que no século XIX os sindicatos não tinham o apoio estatal, no Estado Social os sindicatos passam a ganhar maior apoio.

Nessa fase de capitalismo organizado, houve portanto a emergência do modelo fordista/taylorista nas fábricas. Porto¹⁴ explica que esse sistema teve como característica a preponderância do cronômetro; produção em série e de massa; principal fundamento na linha

13 BATISTA, Analia Soria. Os excluídos sociais: Regulação e desregulação in A regulação social do trabalho, s Mário César Ferreira e Sadi Dal Rosso (Ogs), editora Paralelo 15, 2003. p. 196.

14 PORTO, Noemia. Sofrimento banalizado em “carne e osso”: o direito a qual proteção fundamental? Revista do TST, vol. 78, n. 3, jul- set 2012. p. 227

de montagem, geradora de produtos mais homogêneos; o trabalho é parcelar; há fragmentação das funções; separa-se a elaboração da execução no processo de trabalho; as unidades fabris são concentradas e observam modo de organização verticalizado, sobressaindo a figura do trabalhador coletivo fabril. Juntamente com a produção em série, observando o sistema taylorista, há controle do tempo, dos movimentos dos trabalhadores e da produção.

Antunes (2000, p. 15) observa que “o fordismo/taylorismo propiciou o surgimento do sindicalismo, a partir da consciência de classe, ao tornar homogênea a força de trabalho, onde os trabalhadores conseguiram formar uma identidade coletiva”.

2.3 Capitalismo desorganizado: terceira fase do desenvolvimento capitalista

A partir da década de 70, com a crise energética e econômica que diminuiu as taxas de lucro, especialmente com a crise do petróleo, o modelo fordista/ taylorista entrou em crise, e o capital se reorganizou para buscar respostas à crise estrutural. Antunes (1999, p.48) afirma que nesse processo, “o capital se opôs ao contra-poder que emergia das lutas sociais e tentou recuperar sua hegemonia”. A nova estruturação resultou no surgimento do toyotismo.

No toyotismo, a produção estava diretamente vinculada à demanda, diferentemente da produção em massa e série do fordismo/ taylorismo, ou seja, havia a ideia de “estoque mínimo”, no qual a venda se iniciava após reposição do estoque. Houve uma flexibilização da fábrica, com deslocação da produção a partir da fábrica horizontal, organizada em redes. Nesse novo sistema, o ritmo de produção se intensifica para o mesmo tipo de trabalho e precarização e terceirização do trabalho se aprofundam.

O modelo de capitalismo desenvolvimentista que vigorava na década de 70 foi substituído pelo neoliberalismo nas décadas seguintes, em 1980 e 1990. Observa-se que assim como o capitalismo sofreu transformações no transcurso da história, o direito também não permaneceu estático no tempo. Nesse sentido, explica Filho:

O direito do século XIX e do início do século XX servia aos interesses sociais do capitalismo mercantilista da corte liberal, materializando a correlação de forças entre as classes sociais de então. O direito de meados do presente século, a seu turno, atendeu aos interesses do capitalismo monopolista, que teve no intervencionismo estatal um dos seus traços distintivos, embora também materializasse um certo grau de conquistas sociais, as quais se incorporariam a cultura jurídica ocidental (FILHO, 1998, p.172)

A referida crise a partir da década de 70 transformou também do direito do trabalho. Tal transformação consistiu no desenvolvimento de um direito do trabalho flexibilizador de suas normas em contraposição ao seu ideal protetivo. É também a partir da década de 70, com a crescente internacionalização das empresas, que houve enfraquecimento do sindicalismo. “Com

o advento do toyotismo após a Segunda Guerra Mundial, ocorreu uma queda geral das taxas de filiações ao redor do globo” (EPÓSITO, 2002, p. 1).

As condições favoráveis à adaptação diferenciada dos elementos do toyotismo no ocidente foram proporcionadas pela vigência do neoliberalismo ou de políticas de sua influência, conforme elucida Antunes:

Sendo o processo de reestruturação produtiva do capital a base material do projeto ideológico político-neoliberal, a estrutura sob a qual se erige o ideário e a pragmática neoliberal, não foi difícil perceber que desde os fins dos anos 70 e início dos 80 o mundo capitalista ocidental começou a desenvolver técnicas similares ao toyotismo.(ANTUNES, 2000, P. 58)

É nesse contexto de capitalismo desorganizado que surge a globalização neoliberal, que intensifica os laços e relações econômicas, sociais e culturais entre os países. O neoliberalismo, que tem como característica a defesa do livre mercado, associada à crítica da intervenção estatal, inclusive em relação ao trabalho, surge no contexto pós Segunda Guerra Mundial. O Neoliberalismo surgiu como uma forma de combate à política de intervenção estatal do Estado de bem-estar-social.

Uma das consequências dos avanços neoliberais foi que “o Estado-nação passou a ser visto como um empecilho às forças de mercado” (FILHO, 1998, P. 153). A partir de então, o Estado perde sua capacidade de regulação social também no que tange às questões trabalhistas. A crise regulatória estatal passou a atingir o Direito do Trabalho, que assim como o Estado, se flexibiliza por ser um ramo do direito público. Surgem, portanto diversos prejuízos à proteção dos trabalhadores, que se tornam ainda mais vulneráveis à flexibilidade do mercado, com aumento dos índices de desemprego e subemprego, desregulamentação das relações trabalhistas, e a não garantia de direitos sociais.

3. Do ideal protetivo à flexibilização e desregulamentação trabalhista

A pós-modernidade, associada à globalização e ao neoliberalismo, pode ser traduzida na flexibilização dos mercados, salários e normas protetivas ao trabalho. A segurança do trabalhador e as normas de proteção, no contexto de globalização neoliberal, começaram a ser vistas como um rigor excessivo e atraso ao crescimento econômico. Tudo se flexibilizou no mundo do trabalho, até mesmo o Direito do Trabalho.

O ideal protetivo do Direito do Trabalho foi colocado à prova a partir de tendências flexibilizatórias e da política de desregulamentação do mercado.¹⁵ Para Rudiger (2002, p.54)

¹⁵ RUDIGER, Dorothee Susanne. Pós-Modernidade e Teoria da Flexibilização do Direito do Trabalho: Uma Tentativa de Contextualização Histórica. p. 54. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/direito/article/view/910/430>. Acesso em 02 de junho de 2015

“trata-se de reprivatizar o mercado, reprivatizando o direito, visto que a flexibilização do direito do trabalho está cada vez mais evoluindo para uma teoria de privatização do direito do trabalho”. Ainda nesse sentido, esclarece.

A pauta de flexibilização do direito do trabalho em decorrência das mudanças econômicas, tecnológicas e culturais colocam em xeque a própria concepção de direito do trabalho: de um lado, como o conjunto de normas e princípios limitadores do poder do capital; de outro lado inserindo-se num mercado que exige a liberdade do capital e um mínimo de intervenção estatal. (RUDIGER, 2002, p. 55)

Para melhor compreensão da temática, é necessário diferenciar flexibilização e desregulamentação. Segundo Souto Maior (2002, p.2), “na flexibilização trabalhista, o núcleo da legislação protetiva ao trabalho permanece através de determinadas normas gerais irrenunciáveis, enquanto outras normas se “flexibilizam”, ou seja, são adaptadas”. Já na desregulamentação, o Estado se retira e não intervém nas relações de trabalho, oferecendo autonomia às empresas. Souto Maior explica a diferença entre flexibilização e desregulamentação.

Flexibilização representa a adaptação das regras jurídicas a uma nova realidade, gerando um novo tipo de regulamentação. Por desregulamentação identifica-se a idéia de eliminação de normas do ordenamento jurídico estatal que não mais se justificariam no contexto social, incentivando-se a auto-regulação pelos particulares. (SOUTO MAIOR, 2002, p. 2)

Porém, frequentemente a flexibilização trabalhista é utilizada como uma forma de atender à ótica de lucro do mercado que busca reduzir os gastos com a mão-de-obra do trabalho. Nesse sentido, Souto Maior alerta sobre o uso da flexibilização e desregulamentação para fins de satisfação de interesse econômico, como instrumentos de redução do custo do trabalho.

Ambas, no entanto, quando apoiadas no pressuposto da necessidade de alterar as relações de trabalho, para fins de satisfação do interesse econômico, acabam se constituindo em meros instrumentos de redução dos custos do trabalho, mascarando-se tal intenção. (SOUTO MAIOR, 2002, P. 2)

Ramos (1998, p 244) explica que “o fenômeno de desregulamentação tem raízes fora do direito do trabalho, na alteração do modo de produção e acumulação de capital”. Para se entender as mudanças na configuração dos modos de produção, é necessário observar os estágios da passagem do capitalismo liberal e capitalismo organizado até fase atual do capitalismo desorganizado, conforme foi analisado nas páginas anteriores. É esse novo estágio de capitalismo desorganizado que transformou e continua a transformar o mundo do trabalho e o Direito do Trabalho.

Quanto à flexibilização trabalhista, Malhadas (1991. p. 143) entende que “o fenômeno é positivo, como uma possibilidade que atende tanto aos interesses do empregado quanto do empregador”. Molina também entende “a flexibilidade como um instrumento de eficácia

econômica diante da necessidade de adaptação da empresa aos câmbios tecnológicos e ao acirramento da competitividade.”(PEREIRA E SILVA, 1998, p. 69 apud MOLINA, p.63) Ainda aqueles que defendem a flexibilização como solução as crises econômica, desempregos e males das empresas. Pastore expressa bem essa ideia ao afirmar que o excesso de rigidez destrói empregos, levando os capitais a criar oportunidades de trabalho em outros países.¹⁶

Observa-se, portanto que enquanto alguns afirmam que flexibilização é adequada à diminuição do rigor excessivo das leis trabalhistas, pois impedem a maior eficiência do setor produtivo e do desenvolvimento econômico, para outros flexibilizar é reduzir direitos dos trabalhadores.¹⁷ Marcelino elucida sobre os efeitos da flexibilização nas relações de trabalho:

(...) flexibilidade pode significar aumento da jornada de trabalho, quebra de antigas proteções trabalhistas, jornada de trabalho mutável, contratos de trabalho precarizados, alterações na legislação da previdência social, introdução de novas formas de produzir que exijam dos trabalhadores envolvimento e participação nos objetivos da empresa, incorporação de novas tecnologias, etc. (SILVA, p. 2 apud MARCELINO, 2008, p. 84)

Diante de uma globalização neoliberal que tende a tratar o trabalho como mercadoria e subutilizá-lo como “peça de engrenagem”, não podemos afirmar que há rigor excessivo na legislação, mas reconhecer que a flexibilização pode reduzir potencialmente os direitos dos trabalhadores, e deve ter seu limite na dignidade da pessoa humana.

Galvão (2007) afirma que para o neoliberalismo, a “desregulamentação” das leis de proteção ao trabalho é um imperativo econômico fundamental, em nome da competitividade, da produtividade, da formalização do mercado de trabalho e do combate ao desemprego. Lembra ainda que o movimento de desproteção ao trabalhador não é uma novidade do neoliberalismo.

A ordem econômica liberal vigente no século XIX também pregava que o salário e as condições de trabalho fossem estabelecidas a partir da livre negociação entre indivíduos. Todavia, o movimento atual apresenta algumas peculiaridades importantes frente ao liberalismo do século XIX. Enquanto este era abertamente anti-sindical, resistindo à negociação coletiva, o neoliberalismo não podia, no final do século XX, ignorar mais de um século de lutas sindicais, tampouco suprimir as organizações sindicais já existentes.(GALVÃO, 2007, P. 21)

O fenômeno da desregulamentação trabalhista não ocorre apenas com a supressão de leis, mas também “com a criação de novas leis que visam reconhecer juridicamente diferentes

¹⁶ RUDIGER, Dorothee Susanne apud PASTORE, José. Flexibilização dos Mercados de Trabalho: uma resposta moderna para o aumento da competição. Revista LTr, São Paulo. 1994. p. 402-105.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Tendências de Flexibilização das normas reguladoras das relações de trabalho no Brasil. In Revista LTr, v. 58. São Paulo: LTr. p. 1022

tipos de contrato e permitir a derrogação dos dispositivos anteriormente definidos, consagrando a perda de direitos”(GALVÃO, 2007, p. 22).

Na flexibilização, através de negociação coletiva ou lei, há a ideia de se retirar ou diminuir o poder normativo para satisfazer a lógica de mercado, com mais regras negociadas e menos regras heterônomas para reduzir os direitos trabalhistas. O neoliberalismo utiliza-se dela para argumentar que a “rigidez” das normas trabalhistas causa desemprego. Porém, conforme explanado acima, a flexibilização tem provocado maior vulnerabilidade e fragilização do trabalhador em relação ao empregador e às empresas. Na ótica neoliberal, os sindicatos, bem como a suposta “rigidez” das normas trabalhistas, também passaram a ser vistos como os culpados pela crise econômica e os altos índices inflacionários nas economias.

As empresas tem exercido um grau maior de autonomia revelada através do avanço da desregulamentação do mercado de trabalho; a flexibilização dos contratos de trabalho e das legislações sociais e trabalhistas; as quedas nas taxas de sindicalização e no número de greves revelam, portanto, um maior grau de autonomia das empresas.¹⁸ A nível internacional, o cenário é de grandes corporações com alto grau de autonomia em contraposição à “vulnerabilização” dos trabalhadores diante dos avanços da globalização neoliberal. Os trabalhadores se esforçam para se manter em um mercado flexível, globalizado e transnacionalizado, na esperança de exercer um trabalho compatível com a sua dignidade humana.

¹⁸ POCHMANN, Márcio, 2000. O Trabalho sob Fogo Cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 2ª edição. P. 81

CAPÍTULO 2- A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

1. Trabalho: um direito social e direito humano

Após a Segunda Guerra Mundial e o período nazista, as nações despertaram para a necessidade urgente de se proteger os direitos humanos. Segundo Flávia Piovesan, no período nazista imperou uma lógica de destruição, na qual as pessoas eram consideradas descartáveis, em razão do não pertencimento à raça ariana.¹⁹ Após esse “despertar”, surgiu uma internacionalização dos direitos humanos, com a criação da Declaração Universal de 1948, representando uma reação ao extermínio em massa e tentativa de garantia da sobrevivência humana.

A Declaração Universal de 1948, além de internacionalizar os direitos humanos, inaugurou uma nova concepção para esses direitos. Piovesan (2003, p. 92) explica que a Declaração “conjugou o catálogo de direitos civis e políticos ao catálogo de direitos econômicos, sociais e culturais”. A partir de então, foi possível enxergar que os direitos humanos eram universais e indivisíveis, interdependentes e correlacionados, formando um sistema. Outra contribuição importante da referida Declaração foi inserir os direitos sociais nesse sistema de proteção.

Os direitos humanos podem ser divididos em gerações. A primeira geração é representada pelo Estado Liberal, decorre de direitos civis e políticos, e apontam para a liberdade individual, tendo ênfase no indivíduo.

A segunda geração de direitos humanos, representada pelo Estado Social, corresponde a direitos humanos, sociais, culturais e econômicos, e apontam para coletividade. Esses direitos de segunda geração apareceram na Constituição Mexicana em 1917 e na Constituição de Weimar em 1919. A Constituição Mexicana foi de fundamental importância, sendo a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas e previdenciário à qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos.²⁰

A Constituição Mexicana de 1917 ainda estabeleceu que o trabalho não pode ser explorado como mercadoria. Outro grande mérito da referida Constituição foi uma abordagem do princípio da igualdade jurídica entre trabalhadores e empregadores, ao criar responsabilidade para os empregadores nos casos de acidentes de trabalho.²¹

¹⁹ PIOVESAN, Flávia. Temas de direitos humanos. 2 ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Max Limonad. 2003 p. 92.

²⁰COMPARATO, Fábio Konder. A Constituição Mexicana de 1917. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/educar/redeedh/anthist/mex1917.htm>. Acesso em 10 de maio de 2015.

²¹ Idem

Ainda referente à segunda geração de direitos humanos, cita-se como marco a Constituição de Weimar para a visibilidade de direitos sociais como direitos humanos e aprimoramento das disposições da Constituição Mexicana.

A terceira geração foi marcada pelo contexto pós-guerra, e caracterizada pela prevalência de direitos relacionados à paz, meio ambiente e desenvolvimento. Porém, é válido lembrar que a divisão de direitos humanos em gerações, idealizada por Vasak, não constitui uma sucessão ou substituição de uma geração por outra, mas sim uma complementaridade.

Os direitos humanos constituem princípios e regras que têm como função proteger a dignidade da pessoa humana. Essa dignidade é decorrente da própria condição humana, e deve ser garantida pelo Estado. O Estado deve proteger a pessoa humana contra atos e situações degradantes que afetem à sua dignidade, conforme Ingo Wolfgang Sarlet.

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2007, P. 62).

Progressivamente, o trabalho vem sendo construído como um direito humano. A Resolução nº 34/46 da ONU de 1979, afirma que “a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho”.

O direito ao trabalho é reconhecido como direito humano pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, no artigo 23, onde prevê que toda pessoa tem direito ao trabalho e à proteção contra o desemprego: “1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego; 2- Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário; 3- outros meios de proteção social: Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses.

O trabalho, como afirma Jacinto (2002) é uma categoria especial de direitos humanos, não apenas por se dirigir ao homem na qualidade específica de trabalhador, mas também por dar uma particular relevância ao momento coletivo dos direitos no exercício coletivo de direitos individuais, expresso na consagração do direito de associação e de negociação coletiva. Nesse mesmo sentido, Mello (2003) explica que o direito ao trabalho seria o direito básico dos direitos sociais.

Observa-se, portanto, que dignidade da pessoa humana não se restringe à promoção da liberdade e garantia de intangibilidade física e psíquica, mas também inclui a dimensão social do trabalho digno. Delgado (2011) explica que trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos direitos humanos, pois através deste, os direitos humanos ultrapassaram fronteiras que antes os vinculavam apenas à dimensão da liberdade e intangibilidade física e psíquica.

O universo social, econômico e cultural dos direitos do homem, passa de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas (DELGADO, 2011, p. 82)

A proteção aos direitos fundamentais do trabalhador vem sendo integrada ao contexto de direitos humanos. Observou-se que, progressivamente que as liberdades políticas não tinham sentido sem a garantia ao trabalho digno.

Na visão de direitos humanos como um sistema interligado, não apenas as liberdades políticas perdem o sentido sem o direito ao trabalho, mas também a proteção ao trabalho constituiu um núcleo-base para a efetivação de outros direitos. “Para a maioria da humanidade, o direito social fundamental é o direito ao trabalho, pois é através dele que se pode obter a seguridade social e, com isto, quase sempre, o direito à saúde” (MELO, 2003, P. 21).

Segundo Melo (2003), é através do trabalho que o homem se realiza, e é a partir dele que lhe é garantido uma remuneração justa. É conclusível que o trabalho constitui um pressuposto para a efetivação dos demais direitos sociais, enquanto direitos humanos.

O trabalho como pressuposto para a realização de outros direitos humanos também é o entendimento do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas.

[...] El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.²²

Quanto a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, no seu art. 23, além de reconhecer o trabalho como direito humano, também o protege socialmente, ressaltando o direito à organização sindical como um direito humano. O reconhecimento do direito à

²²MAEOKA, Erika. Os desafios à efetivação dos direitos humanos: a proteção ao trabalho em face ao desemprego estrutural. Rev. TRT 9ª R. Curitiba, a. 33, n.60, p. jan./ jun. 2008 p. 7

sindicalização e à formação das entidades sindicais representou um avanço para a concepção do trabalho como direito humano.

Hobsbawn (2000, p. 428) afirma que “a história dos sindicatos e das lutas operárias em todos os países elucidam o campo principal para o desenvolvimento destes direitos humanos”. Sobre a importância do direito à greve e à formação dos sindicatos, elucidam:

O direito a greve ou a formar um sindicato não é geralmente significativo em si, mas sim essencialmente pelo que as greves e os sindicatos possam vir a obter para os trabalhadores. Sob este aspecto, eles não são fins em si mesmos, e sim meios. (HOBBSAWM, 1987, p.420)

Hobsbawn (1987, p. 420) ainda explica que “o movimento operário ajudou a romper a camisa-de-força-individualista de natureza político-jurídica, que confinava os direitos humanos do tipo da Declaração Francesa e da Constituição norte-americana”. Para ele, “a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas incluiu direitos econômicos, sociais e educacionais graças à intervenção histórica dos movimentos operários” (HOBBSAWN, 1987, p.420).

A ruptura da modernidade vista através de uma noção pós-moderna provocou questionamentos sobre a concepção do direito do trabalho como direito social, a partir do que Giddens chama de processo de “desencaixe” e “reencaixe” das relações sociais²³. O processo de “desencaixe” seria retirada das relações sociais das imediações de seu contexto, e sua reestruturação através de extensões indefinidas no tempo e espaço.²⁴

Enquanto alguns entendem o trabalho como direito social, assim como a previdência e assistência social, outros afirmam que o trabalho não constitui um direito social, pois um direito social não poderia regular as relações de trabalho. Ainda há aqueles que afirmam o trabalho como um direito social específico²⁵.

Na Constituição da República Federativa do Brasil, Título II e Capítulo II, o direito ao trabalho está presente na categoria dos direitos sociais. É obrigação do Estado garantir a liberdade de sindicalização, associação e o direito à realização das greves, bem como o salário mínimo e previdência social, pois os direitos sociais fundamentais exigem a prestação e garantia pelo Estado.

²³ REIMANN, Marcos Francisco; KUYUMIJIAN, Márcia de Melo Martins. *Direito Humano e Direito Social: Para onde vai o trabalho?* p.145-146 apud GIDDENS, Anthony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: UNESP, 1991.

²⁴ *Ibidem* p. 29

²⁵ AMORIM, Ivam Gerage. *Cidadania e Direito ao Trabalho* apud. CEZARINO JR, A. F. *Direito Social Brasileiro*. Vol 2. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957, p. 24.

2. Organização Internacional do Trabalho (OIT)

2.1 Contexto histórico: Criação

A OIT foi criada em 1919 pela Comissão de Trabalho, instituída através da Confederação da Paz. A Conferência Internacional do Trabalho, integrando Bélgica, Cuba, Checoslováquia, EUA, França, Itália, Japão, Polônia e Reino Unido, realizou a tarefa de pensar uma regulamentação internacional do trabalho, e posteriormente redigir a Constituição da OIT.

A princípio, a OIT surgiu de forma autônoma no âmbito da Sociedade das Nações, também conhecida como Liga das Nações, criada para negociar acordo pós-guerra entre as potências. Mas com a extinção da Sociedade das Nações, em 1946, a OIT foi inserida na ONU.

Já no preâmbulo, a OIT demonstrou sua preocupação com a paz permanente a partir da justiça social ao firmar as seguintes bases: 1. A paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça.; 2. Que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais; 3. A urgência em melhorar as condições de trabalho no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro; 3. A afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; 4. A conclusão de que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.²⁶

Originalmente, a OIT constitui-se como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. O período pós-guerra refletiu em mudanças no posicionamento da classe trabalhadora, no sentido que os trabalhadores pressionaram, de forma contundente, o Tratado de Versalhes pela melhoria de suas condições. Foi um período de grande agitação social e início de ondas revolucionárias pelo mundo. Sobre esse contexto pós Primeira Guerra Mundial, explica Sússekind.²⁷

²⁶ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em 31 de maio de 2015

²⁷ VALTICUS, Nicolas apud Sússekind, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho, São Paulo, LTr, 2ª ed, 1987 p. 52.

A Primeira Guerra Mundial produziu profundas modificações na posição e no peso da classe trabalhadora das potências aliadas. A trégua social e cooperação que se estabeleceu na Europa ocidental entre os dirigentes sindicais e os governantes, os grandes sacrifícios suportados especialmente pelos trabalhadores e o papel que desempenharam no desenlace do conflito, as promessas dos homens políticos de criarem um mundo novo, a pressão das organizações obreiras para fazer com que o Tratado de Versalhes consagrasse as suas aspirações de uma vida melhor, as preocupações suscitadas pela agitação social e as situações revolucionárias existentes em vários países, a influência exercida pela Revolução Russa de 1917, foram fatores que deram um peso especial às reivindicações do mundo do trabalho no momento das negociações do tratado de paz [...] Ao final da guerra, os governos aliados, e principalmente os governos francês e britânico, elaboraram projetos destinados a estabelecer, mediante o tratado de paz uma regulamentação internacional do trabalho (SUSSEKIND, 1987, p.52)

Portanto, conforme observa Jacinto (2002, p. 214), “o contexto de criação da OIT foi de grande tensão em meio às ameaças revolucionárias e conflitos laborais”. Lembra ainda que “as organizações sindicais européias e americanas estavam empenhadas na criação de uma legislação internacional do trabalho, junto aos governos e representantes dos empregadores” (JACINTO, 2002, p. 214).

A OIT surgiu com os objetivos de cumprir as promessas dos governos feitas aos trabalhadores, e conter os avanços da revolução comunista. É possível concluir que a OIT é resultado de compromissos políticos que os governos assumiram durante a Primeira Guerra Mundial, conforme apresentado por Haas.

A origem da OIT esconde poucos mistérios. Num sentido muito real, a Organização é resultado dos compromissos políticos assumidos pelos governos aliados durante a Primeira Guerra Mundial, compromissos que mais tarde subscritos pela Alemanha Imperial, e a que foram dados caráter de necessidade política urgente pelo sucesso da Revolução Bolchevique e pela iminência de insurreições semelhantes no Ocidente. (HAAS, 1964, p. 40)

Politicamente, a criação da OIT representava possibilidades para a melhoria das condições de trabalho, o que poderia diminuir o descontentamento dos trabalhadores e conter os movimentos revolucionários. Humanitariamente, significou a criação de normas trabalhistas internacionais, a esperança imaginária de melhores condições trabalhistas nas fábricas e o fim do trabalho degradante.

Já na Primeira Conferência Internacional do Trabalho, em 1919, a OIT adotou seis convenções. A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 diárias e 48 semanais. As outras convenções referem-se à proteção à maternidade,

à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos²⁸.

Valticos (1968) entende que a criação da OIT representou uma proteção internacional dos direitos do homem, por ter reconhecido pela primeira vez o interesse da coletividade na regulação de matérias decorrentes de ordem interna, inserindo o mundo na consciência do coletivo.

A OIT surgiu como uma afirmação do direito do trabalho, e foi fundamental para a consolidar os sistemas jurídicos já existentes. Jacinto, ao investigar obras doutrinárias de vários países, concluiu que o Direito Internacional do Trabalho, com bases da OIT, foi fundamental para o desenvolvimento das legislações nacionais e construção de direito do trabalho interno. Nesse sentido, explica Jacinto:

Por exemplo, em África, Herman Missé revela-nos a importância do direito internacional para a construção do direito do trabalho interno dos Camarões. Missé torna claro que o Código do Trabalho camaronês e as suas normas complementares se inspiraram nas convenções da OIT. Ainda em África, confirmamos essa influência no Senegal, com Joseph Issa-Saiegh e no Gana, com Martin Kwamina Panford. [...] Na América Latina, o mexicano Héctor Gross Espiell salienta o papel das Conferências Regionais da OIT para o desenvolvimento do direito do trabalho de toda a região, e em particular no domínio dos direitos humanos. Influência que comprovamos na Argentina, com Benito Pérez, no Brasil com Délio Maranhão e Luiz Inácio Barbosa Carvalho, na Bolívia com Isaac Sandoval Rodrigues. (JACINTO, 2002, p. 248)

Apesar de influenciar muitas construções de direito do trabalho interno, a OIT não surgiu como uma tentativa de unificar legislações trabalhistas, nem como uma imposição. O objetivo de criação da OIT não foi o de unificação, mas sim de equivalência, capaz de observar as particularidades sócio-econômicas de cada país, sem imposições.²⁹

Em outubro de 1941, na Conferência Internacional do Trabalho realizada em Nova Iorque, o presidente Roosevelt reconheceu a importância da OIT para a criação de um sistema internacional estável no pós-guerra.

Na preparação desta obra internacional, a OIT, pela representação do mundo dos trabalhadores e do patronato que assegura, assim como pelos seus conhecimentos e a sua experiência técnica, constituirá um instrumento de paz de valor inapreciável. A vossa instituição será chamada a desempenhar um papel essencial na criação de um sistema internacional estável de justiça social para todos os povos do mundo.(JACINTO, 2002, p. 260)

²⁸ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. (ILO)
http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_01a_pt.htm. Acesso em 31 de maio de 2015

²⁹ JACINTO, José Luís de Moura apud VALTICOS, Nicolas. Droit International du Travail, Dalloz, Paris 1983 p. 105

Haas afirma que a OIT constituiu um meio para a organização do consenso global, unificando e coordenando os sindicatos nacionais, promovendo a justiça social, conforme se depreende do texto abaixo:

A OIT atuaria como um coordenador e um unificador do sindicatos nacionais, obrigaria os empregadores a negociar com os sindicatos como iguais, produziria investigação e consultoria de qualidade que eliminaria a possibilidade de críticas anti-laboriais, e procuraria converter todos para a necessidade de justiça social. Em poucas palavras, a OIT seria o meio para organizar um consenso global e também o agente para realizar. (JACINTO, 2002, p 105 apud HAAS, 1964. p. 145)

2.2 Formação e estrutura

A OIT é estruturada em 3 órgãos: o Conselho de Administração, a Conferência ou Assembléia Geral, também conhecida como Conferência Internacional do Trabalho, e o Secretariado da OIT.

A Conferência Geral tem função deliberativa, aprova as recomendações e convenções, orçamentos e admissão de novos membros. É oportuno destacar as diferenças entre recomendações e convenções. Segundo Cueva (1980), enquanto as convenções equivalem a tratado internacional, a recomendação opera como uma sugestão. A recomendação, é sugestiva e não é dotada de obrigatoriedade, porém ainda que não tenha o mesmo caráter vinculante das convenções, os Estados-Membros devem responder à OIT quanto às iniciativas e medidas tomadas para promover e implementar os fins e os princípios das declarações.³⁰

O Secretariado da OIT, ou B.I.T (Bureau International du Travail) é responsável pela preparação das reuniões, cooperações técnicas, investigação e o mais importante setor de publicações da OIT.³¹

O Conselho de Administração possui tanto a função administrativa quanto executória, e é formado por representantes do governo, das empresas e dos trabalhadores.

A OIT possui um sistema de controle para a aplicação de suas normas, organizada da seguinte forma: a) Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações, que examina os relatórios dos governos dos Estados-Membros sobre as convenções por eles ratificadas; b) Comissão de Aplicação das Normas da Conferência, onde o relatório anual da Comissão de Peritos é examinado por ocasião da Conferência Internacional do Trabalho; c) Reclamações e Queixas, canal por meio do qual as organizações de empregadores ou de trabalhadores têm o direito de apresentar à OIT reclamações contra

³⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATIONS (ILO). A OIT no Brasil: Trabalho Decente para uma Vida Digna, p.3

³¹ JACINTO, José Luís de Moura apud VALTICOS, Nicolas. Droit International du Travail, Dalloz, Paris, 1983 p. 194

qualquer Estado-Membro que, na sua opinião, não tenha assegurado de forma satisfatória o cumprimento de uma convenção ratificada; d) Comitê de Liberdade Sindical, que examina as queixas relativas às violações dos princípios da liberdade sindical e da negociação coletiva (convenções 87 e 98), ainda que o Estado-Membro acusado de infrações não tenha ratificado tais convenções.³²

Quanto à sua formação, a OIT é dotada de uma estrutura tripartida, composta por representantes de governos, organizações de empregadores e de trabalhadores, que é importante para o reconhecimento do papel político dos sindicatos. O tripartidarismo da OIT possibilitou que os representantes das entidades de trabalhadores pudessem emergir como atores. Assim explica Jacinto:

O tripartidarismo produziu uma transformação fundamental no movimento operário: de movimento precário que lutava pela sua sobrevivência e independência, transfigurou-se em ator poderoso, devidamente reconhecido pelos demais protagonistas, que com ele passavam a ter de contar em questões que iam além das meras medidas de regulação do trabalho. (JACINTO, 2002, p. 257)

A OIT é dotada de um traço distinto e original em relação às outras organizações internacionais, pois não tem nenhum órgão exclusivamente intragovernamental.³³ A Organização é marcada pela originalidade da cooperação técnica, sendo a única do sistema das nações Unidas com característica tripartite, permitindo o diálogo social entre os governos, empregadores e trabalhadores para avanços nas questões trabalhistas.

2.3 Atuação

Atualmente, a OIT é o “principal organismo intergovernamental responsável pelo estabelecimento de políticas para a defesa dos interesses dos trabalhadores e de suas condições de trabalho”(LOPES, 2014, p. 79). A Organização tem buscado promover uma governança global com regras mais justas, melhores políticas internacionais, e maiores responsabilidades das instituições.³⁴ Sua missão é propiciar oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso ao trabalho decente.

³² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATIONS (ILO). A OIT no Brasil: Trabalho Decente para uma Vida Digna. P.5

³³ JACINTO, José Luís de Moura apud DINH, Nguyen Quoc, DAILLER, Patrick e PELLET, Alain, Droit International Public, Librairie Générale de Droit et Jurisprudence, Paris, 1994. P. 612

³⁴ LOPES, Inez, Trabalho, Constituição e Cidadania: A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas, Editora LTR, 2014, p. 80 apud INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATIONS (ILO). World commission on the social dimension of globalization: creating opportunities for all. Geneva. ILO publications, 2004. P.75-128

O conceito de trabalho decente foi formalizado em 1999,³⁵ como aquele que deve ser adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.³⁶ De acordo com a Organização, o trabalho digno é condição fundamental para a superação da pobreza, garantia de governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.³⁷

Brito Filho explica que negar o trabalho digno é sinônimo de negar os direitos humanos, e define o trabalho decente como:

Um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo remuneração, e que preservem sua saúde e segurança: à proibição do trabalho infantil, à liberdade sindical e à proteção contra os riscos sociais. Negar o trabalho nessas condições, dessa feita, é negar os direitos humanos do trabalhador, e, portanto atuar em oposição aos princípios básicos que os regem, principalmente o maior deles, a dignidade da pessoa humana (BRITO FILHO, 2004, p.61)

A ideia de trabalho decente, pensada pela OIT, é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT que serão tratados a seguir: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.³⁸

Em 1944, no contexto pós Segunda Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho criou a Declaração de Filadélfia, como um anexo de sua Constituição. Os princípios fundamentais da OIT que estão definidos na Declaração de Filadélfia, são os seguintes: 1. o trabalho não é uma mercadoria; 2) a liberdade de expressão e de associação constitui uma condição indispensável para o progresso; 3) a pobreza em um dado lugar representa um perigo para o progresso social de todo o mundo; 4) a luta contra as necessidades individuais e coletivas da população deve ser levada a cabo tanto em nível nacional quanto internacional, tendo em vista a promoção do bem comum; 5) todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça,

³⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATIONS (ILO). A OIT no Brasil: Trabalho Decente para uma Vida Digna. P.3 . Disponível em: <http://www.ilo.org>.

³⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATIONS (ILO). A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho. P. 1. Disponível em <<http://www.ilo.org>>

³⁷ Cartilha do Plano Nacional de Trabalho Decente: Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Brasília, 2010. P. 4. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pntd_texto_base_35.pdf. Acesso em 14 de junho de 2015.

³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>. Acesso em 14 de junho de 2015.

religião ou sexo, têm o direito ao progresso material e ao desenvolvimento espiritual na liberdade e na dignidade, com segurança econômica e igualdade de oportunidades.

Jacinto (2002, p. 61) entende que a Declaração de Filadélfia alargou as competências da OIT, pois “assumiu competência econômica no que tange à política social com objetivos essenciais, como a elevação do nível de vida e melhoria do bem-estar das populações”. A competência da OIT, portanto não está restrita às questões específicas de relações de trabalho.

Em 1998, a OIT promulgou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais negociação coletiva, através das Convenções n. 87 sobre liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e Convenção 98; 2- Proibição do Trabalho Escravo, através das Convenções n. 29 e 105; 3- Abolição efetiva do trabalho infantil, com as Convenções n. 138 e 182; 4- Eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, proclamada nas Convenções n. 100 e 111.

A Convenção n. 87 da OIT que reconhece a importância de assegurar a liberdade sindical, foi aprovada em junho de 1948 pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. As bases da Convenção estão presentes na Constituição da OIT, que enuncia afirmação do Princípio da Liberdade Sindical para melhoria das condições dos trabalhadores e assegurar a paz. Confere aos trabalhadores a liberdade de se associarem aos sindicatos, e ausência de intervenção de autoridades públicas nas organizações sindicais, bem como a liberdade para elaboração de seus próprios estatutos e regulamentos. O art. 5º dispõe que as organizações de trabalhadores têm o direito de constituírem federações e confederações, e ambas podem se filiar a organizações internacionais de trabalhadores.

O Brasil não ratificou a Convenção n. 87 em razão de uma suposta existência de conflito normativo decorrente de seus dispositivos e a Constituição Federal de 1988.³⁹ Basso elenca os seguintes conflitos:

1 -Incompatibilidade entre liberdade sindical estabelecida pela Convenção n. 87 que garante a autonomia dos sindicatos para organizar seus estatutos, sem qualquer obrigatoriedade de voto nas eleições sindicais, e o regime estabelecido nas Constituições de 1946 e 19675; 2- A incompatibilidade entre a liberdade sindical assegurada pela Convenção nº 87 da OIT e a cobrança de contribuição sindical compulsória, cuja constitucionalidade teria restado confirmada com a Constituição de 1967; 3- A ratificação da Convenção nº 87 da OIT implicaria “radical alteração do direito positivo nacional”, tornando-se absolutamente inconveniente para aquele “atual momento da vida nacional”. (BASSO e POLIDO, 2002, p.126-127)

³⁹ BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A Convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para Adequação do Direito Interno Brasileiro aos Princípios e Regras Internacionais do Trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul/set 2012 P. 126-127

Ainda sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva, em julho de 1951 entrou em vigor no plano internacional a Convenção n. 98. Nessa Convenção destaca-se que os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego, incluindo atos de subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato ou dispensar e prejudicar um empregado por em virtude da sua filiação e participação nas atividades do sindicato. A referida Convenção também protege o salário do trabalhador ao dispor que esse não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional.

Quanto à proibição do trabalho escravo, a Convenção n. 29 da OIT dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas. Além de proibir tal forma de trabalho, afirma que serviço militar obrigatório, trabalhos que integrem obrigações cívicas comuns a todos os cidadãos, trabalhos decorrentes de condenação judiciária, e trabalho obrigatório em situações de emergência, como guerras, incêndios e terremotos não caracterizam trabalho forçado. Consoante ao disposto na Convenção n. 29, a Convenção n. 25 estabelece proibição do recurso a toda e qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório como meio de coerção ou de educação política; castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; mobilização de mão de obra; como medida disciplinar no trabalho; punição por participação em greves, ou como medida de discriminação.

No combate ao trabalho infantil, há a Convenção n. 138 da OIT que prevê uma idade mínima para admissão no emprego, não devendo ser inferior à idade de conclusão do ensino obrigatório, ou em todo caso a 15 anos, bem como a Convenção n. 182 para a erradicação das piores formas de trabalho infantil.

Para a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, foram proclamadas as Convenções n. 100 e 111. A Convenção n. 100 trata da igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor, e no mesmo sentido, a Convenção n. 111 proíbe qualquer tipo de distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais de 1998, todos os estados membros estão submetidos ao respeito, promoção e realização dos princípios relativos aos

direitos fundamentais.⁴⁰ A obrigação também é válida para os países que não ratificaram a referida Declaração, pois tais princípios estão presentes na Constituição da OIT e Declaração de Filadélfia.

Conclui-se, portanto que a Organização Internacional do Trabalho exerce papel fundamental na garantia dos direitos humanos trabalhistas, a partir da promoção do trabalho digno para a construção da justiça social. No próximo capítulo, será abordado um dos maiores desafios enfrentados pela OIT, referente à proteção do trabalho no mundo globalizado, no que concerne às violações de direitos trabalhistas fundamentais pelas empresas multinacionais.

Quanto à preocupação da OIT com as empresas multinacionais, em 1977 foi formulada a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, com objetivo de incentivar as empresas multinacionais a contribuírem positivamente para o progresso econômico e social através da promoção de empregos e políticas de formação profissional. Segundo essa Declaração, as multinacionais devem oferecer salários e condições de trabalho com saúde e segurança, bem como respeitar a liberdade sindical e o direito à sindicalização. Posteriormente, inspirada na Declaração da OIT, a OCDE (Organização de Cooperação para o Desenvolvimento) criou em 1976 Diretrizes para Empresas Multinacionais. Os Estados devem aceitar as diretrizes colocadas pela OCDE como condição para participar das relações econômicas da Organização.

⁴⁰ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador. p. 13
Disponível em: http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/copia_de_vjklm-170407a.pdf. Acesso em 14 de abril de 2015.

CAPÍTULO 3 - ATUAÇÃO DOS SINDICATOS GLOBAIS NA PROTEÇÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS

1. Proteção ao Trabalho, Multinacionais e Globalização Neoliberal

1.1 Divisão Internacional do Trabalho

Para melhor compreensão das transformações no contexto histórico-econômico internacional e seus reflexos no mundo do trabalho, se faz necessário analisar como se organizou a Divisão Internacional do Trabalho.

Divisão Internacional do Trabalho “é um conceito derivado de Divisão Social do Trabalho, pelo qual se designa a especialização produtiva e o intercâmbio consequente entre unidades econômicas, sejam estas empresas ou indivíduos”(SINGER, 1976, p.49). Originalmente, o sentido de Divisão Social do Trabalho foi trazido por Karl Marx, como “a totalidade das formas heterogêneas de trabalho útil, que diferem em ordem, gênero, espécie e variedade”.⁴¹

Em síntese, a Divisão Internacional do Trabalho (DIT) consiste em acordos entre os países, onde cada país se especializa em determinadas mercadorias para atuar no comércio internacional.⁴² David Ricardo, considerado o pai da economia política, analisou a Divisão Internacional do Trabalho a partir de uma lógica de comércio mundial baseada na localização estática dos recursos, “que foi mantida até os anos 50 do século XX: a produção de produtos industrializados por um pequeno número de países e a produção de matérias-primas e alimentos por uma vasta periferia”(OLIVARES; GUEDES, 2005 p. 187).

Didaticamente a DIT, pode ser dividida em três fases. A primeira fase é do Capitalismo Comercial, início do capitalismo no século XV e XVI, marcada pela extração de produtos primários pelas colônias, trabalho escravo e especiarias, bem como produção e exportação de produtos manufaturados pelas metrópoles.

A segunda fase, no século XVII, ocorreu a partir da Revolução Industrial, onde os países não-desenvolvidos e colônias passaram a produzir produtos agrícolas. Pochmann explica as principais características dessa fase, como por exemplo a periferização do setor industrial:

⁴¹ CAETANO, Érika de Cássia Oliveira. A Divisão do Trabalho: uma análise comparativa das teorias de Karl Marx e Emile Durkheim P. 7.

Disponível em: http://www.pucminas.br/imagedb/documento/DOC_DSC_NOME_ARQUI20060410095823.pdf. Acesso em 10 de maio de 2015.

⁴² SINGER, Paul. Divisão Internacional do Trabalho e Empresas Multinacionais. Caderno Cebrap. p. 51. http://www.cebrap.org.br/v2/files/upload/biblioteca_virtual/divisao_internacional_do_trabalho_e_empresas.pdf. Acesso em 12 de maio de 2015

Especialmente em relação aos países de baixa renda, foram adotados os conceitos de fordismo periférico, sociedade salarial incompleta e periferação do setor industrial, que indicavam situações distintas em relação ao que havia anteriormente ocorrido nas economias de altas rendas. Apesar disso, houve mudanças tanto na repartição do trabalho no mundo, quanto na pauta de exportação. (POCHMANN, 1990)

A terceira fase, também conhecida com Nova Divisão Internacional do Trabalho, ocorreu a partir do século XX, em contexto de intensificação tecnológica e expansão de empresas multinacionais, principalmente nos países subdesenvolvidos, os transformando em países industrializados.

Na antiga DIT, o mundo estava dividido entre os países que forneciam a matéria prima e países que forneciam os produtos industrializados. As atividades industriais localizavam-se prioritariamente nos países desenvolvidos. Após a Segunda Guerra Mundial, surge uma Nova DIT, marcada pelo capitalismo transnacional, onde países não-desenvolvidos se tornam alvo de investimentos por empresas multinacionais que transferiram parte de suas atividades industriais para esses países. Como consequência desses investimentos, os países não-desenvolvidos, que antes eram meros produtores primários, tornaram-se, potencialmente, exportadores de produtos industrializados.

Pochmann elenca características dessa Nova Divisão Internacional do Trabalho, como o aumento das taxas de desemprego, bem como o trabalho qualificado no centro e desqualificado na periferia:

[...] financeirização da economia; consolidação de oligopólios que dominam os mercados; aumento da importância do comércio intrafirmas, que superam as trocas realizadas pelas nações; oposição entre países centrais, onde há predomínio do trabalho de pesquisa, desenvolvimento e administração, em relação aos países periféricos que realizam a produção, por exemplo primária; realização do trabalho qualificado no centro e de trabalho desqualificado na periferia, bem como maior desemprego na periferia em relação ao centro. (POCHMANN, 2007, p. 27)

A Nova Divisão Internacional do Trabalho é marcada por uma “economia dominada pelo sistema financeiro e pelo investimento em escala global; produção flexível e multilocal; baixos custos de transporte; revolução de tecnologias de informação e comunicação; desregulação de economias e entre outros”. (SANTOS, 2002, p. 29.)

Pochmann elucida que a estratificação do trabalho tem como referência o entendimento de que a economia mundial está estruturada nas relações entre centro e periferia.⁴³ O novo processo de acumulação “reordenou a economia rumo ao centro que acaba por apontar para uma possível tendência de exclusão da periferia, num movimento de “desconexão

⁴³ POCHMANN, Marcio. Economia Global e Nova Divisão Internacional do Trabalho. P. 4. Disponível em: <http://decon.edu.uy/network/panama/POCHMANN.PDF>. Acesso em 15 de maio de 2015

forçada”(SAWAYA, 2006, p. 227). A ideia é que há um poder de comando que controla as cadeias produtivas e difunde novas tecnologia, versus em outro polo, a periferia, cujo papel é secundário na economia que se subordina e depende do poder de comando.⁴⁴ . Ao mesmo tempo em que as multinacionais industrializaram a periferia, também passaram a exercer poder de comando, e a subordiná-las.

A partir dos processos de acumulação e concentração do capital, surgiram grupos econômicos responsáveis pela acumulação nos seus locais de origem e por sua expansão para a periferia.⁴⁵ Esses grupos econômicos que transcenderam, as fronteiras e ocuparam o espaço mundial são as multinacionais.

Observa-se que a nova DIT está sendo moldada pelas estratégias de alocação de recursos das empresas multinacionais,⁴⁶ que tem exercido muita influência na reorganização do processo produtivo. Essas “empresas multinacionais se transformaram em corporações transnacionais, sobrepondo inclusive jurisdições nacionais” (POCHMANN, 2004, p.32).

Dentre os fatores decisivos para a transferência das multinacionais podemos citar, o baixo custo de mão-de-obra, disciplina trabalhista, estabilidade política, incentivos fiscais e tratamento “não-discriminatório” do capital estrangeiro.⁴⁷

Embora os baixos salários seja um dos principais atrativos para a instalação das multinacionais nos países, também existe outros fatores envolvidos, como por exemplo a concessão de vantagens fiscais através de isenção de impostos ou transformação de impostos em créditos de investimento.⁴⁸ Alguns países chegam até mesmo a entregar fontes de matéria-prima para a exploração indiscriminada.⁴⁹

1.2 Globalização, enfraquecimento dos Estados e reflexos na proteção trabalhista

No mundo do trabalho, a Globalização trouxe maior concorrência global e aumentou o número de trabalhos precários. São diversas as discussões sobre os efeitos da Globalização nos Estados, empresas, economias e trabalhadores.

⁴⁴ Idem

⁴⁵ SAWAYA, Rubens R. Subordinação consentida: capital multinacional no processo de acumulação da América Latina e Brasil. 2006. P. 15-16

⁴⁶ SINGER, Paul. Divisão Internacional do Trabalho e Empresas Multinacionais. Caderno Cebrap. P. 51. http://www.cebrap.org.br/v2/files/upload/biblioteca_virtual/divisao_internacional_do_trabalho_e_empresas.pdf. Acesso em 12 de maio de 2015

⁴⁷ Idem

⁴⁸ FREIRE, Paulo. Multinacionais e Trabalhadores no Brasil. Editora brasiliense. 1979. P. 44-45

⁴⁹ Idem

Quanto aos efeitos da Globalização nos Estados Nacionais, o cenário é de enfraquecimento dos Estados diante do poder e influência das grandes corporações e conglomerados supranacionais..

O conceito de soberania é de difícil apreensão, e tem sido um desafio, principalmente para os juristas.⁵⁰ No Direito o debate sobre a atuação das empresas multinacionais é considerado novo.

Quanto à soberania, originalmente, significava um poder absoluto e perpétuo, que não admitia concorrentes.⁵¹ No decorrer dos anos, “o conceito ganhou significação jurídica, passando a ser considerada como poder de decidir em última instância sobre a eficácia das normas jurídicas”(DALLARI, 1981, p.109)

A soberania pode ser vista sob duas égides: interna e externa. Segundo Dallari (1981, p. 110) “a soberania interna se refere ao poder que o Estado exerce sobre seu território e população, bem como a sujeição dos poderes sociais ao poder político. Já a soberania externa seria a manifestação independente do Estado sobre os outros Estados.”

Em relação ao conceito de multinacional, não há uma definição fechada e ainda há uma procura por definições satisfatórias.⁵² Existe imprecisão também quanto a outras expressões como “transnacional” ou “internacional”. No presente trabalho, as expressões “multinacional” e “transnacional” serão usadas como sinônimos.

Apesar da dificuldade na definição, podemos citar o conceito de multinacional criado por Vernon, como “uma companhia matriz que controla um grande conjunto de empresas de várias nacionalidades”(DALLARI, 1981, p. 110 apud VERNON, 1969). Segundo o conceito adotado pelas Nações Unidas, multinacionais são todas as empresas que controlam ativos em dois ou mais países.⁵³

Conforme explica Dallari (1981), a indefinição jurídica de “multinacional” prejudica a ação soberana do Estado, sendo de interesse dos Estados alcançar uma definição mais clara e criar instrumentos jurídicos adequados.

Em relação ao comportamento das empresas multinacionais perante as leis nacionais, é questionável se Estado, que é soberano, realmente tem poder de controle sobre tais empresas. Dallari concluiu que:

⁵⁰ DALLARI, Dalmo de Abreu. Empresas Multinacionais e Soberania do Estado.1981, P. 107. Disponível em: www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66917. Acesso em 18 de maio de 2015.

⁵¹ Ibidem p. 110

⁵² Ibidem. p. 111

⁵³ PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. Empresas Multinacionais e Interesses de Classe., 1979, p. 2. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/1978/78-EmpresasMultinacionais.pdf>. Acesso em 18 de maio de 2015.

O que a prática tem demonstrado é que as empresas multinacionais têm muitos meios para evitar a incidência das leis nacionais, para burlar a ação do poder soberano. Em relação a algumas áreas de atividade, como, por exemplo, quanto às matérias tributárias e trabalhistas, bem como quanto a matéria de política tributária e, em termos mais concretos, relativamente à remessa de lucros para o exterior e à tributação de rendas, o que se sabe é que as empresas multinacionais têm relativa facilidade para burlarem a ação do poder soberano no Estado. (DALLARI, 1981, p. 115)

Ao reagir à burlagem do poder soberano, o Estado busca meios de impor sanções segundo sua legislação específica. Porém, frequentemente as empresas multinacionais estão mais preparadas para defender seus interesses do que os Estados de menor nível de desenvolvimento, onde costumam se instalar.⁵⁴ As multinacionais utilizam-se tanto de meios legais quanto extra-legais para impedir a ação estatal, “ficando a soberania como um poder teoricamente superior mas praticamente ineficaz” (DALLARI, 1981, p. 115)

Para Singer (1976), com os avanços das transnacionais, houve uma redução da capacidade dos estados nacionais em limitar a mobilidade do capital. A globalização neoliberal trouxe ainda restrições da regulação do Estado na economia, bem como, subordinação dos Estados nacionais ao Banco Mundial, FMI e OMC.⁵⁵

Em Nova York, o diretor de estudos do Conselho de Relações Exteriores, Ethan Kapstein afirmou que a “a economia global está deixando em seu rastro milhões de trabalhadores insatisfeitos. No momento em que os trabalhadores precisam dos Estados Nacionais como uma proteção na economia mundial, eles os estão abandonando” (BEYNON, 2003, p. 45).

Sobre a crise dos sindicatos em relação ao poder das grandes corporações, Joe Rogaly, “colunista do *Financial Times* afirmou que nos velhos tempos, muitos empregados podiam apelar à ajuda do sindicato, mas hoje apenas um oitavo dos trabalhadores do mundo estão organizados” (BEYNON, 2003, p. 45). Segundo ele, “os leões tiveram seus dentes arrancados...Nós fomos deixados sozinhos com nossos novos mestres, as grandes corporações, aquelas que o criticam se não podem se livrar de você” (ROGALY, 1998)

Charles Tyle, ao escrever em edição especial do *Journal of International Labor and Working Class History* faz uma associação entre os direitos fundamentais dos trabalhadores, como por exemplo direito à greve e associação, à expansão do Estado e Democracia.⁵⁶ Tilly (1995) aponta que o exercício dos direitos depende fortemente da capacidade e da propensão dos Estados em disciplinar o capital.

⁵⁴ DALLARI, Dalmo de Abreu. Empresas Multinacionais e Soberania do Estado.1981. P. 115

⁵⁵ ANJOS, Fernanda Alves dos. Por uma concepção decente e democrática do direito do trabalho: uma opção ao discurso globalizante neoliberal. UnB, 2005. P. 46

⁵⁶ Idem

Com a globalização e expansão das grandes corporações, os Estados perderam a capacidade de disciplinar o capital. Nesse sentido, esclarece Tilly que “ da mesma forma que o Estado declina, declinam os direitos dos trabalhadores” (TILLY,1995, p. 22). A globalização causa enfraquecimento do Estado, enquanto entidade responsável por garantir os direitos dos trabalhadores.

Diversas são as empresas multinacionais que tem violado direitos humanos , usando trabalho precário, infantil ou em condições análogas à escravidão, bem como infringido direitos trabalhistas fundamentais como a livre associação e negociação coletiva. Um fenômeno que afeta diretamente os trabalhadores é o *dumping social*, onde as empresas tentam diminuir os custos de produção, se deslocando de países com melhores condições trabalhistas e salários mais elevados para países onde a mão-de-obra é mais barata e com menos proteção aos trabalhadores, desrespeitando os direitos mínimos dos trabalhadores.

Acerca dos deslocamentos das empresas para países onde a mão-de-obra é mais barata e com menor proteção trabalhista, Arnaud disserta:

[...] A procura por uma mão-de-obra barata provoca deslocamentos de unidades de produção de um lugar para outro. Nessa operação de transferência, os países onde os salários são mais elevados são os primeiros a serem ameaçados pelo aumento brutal do índice de desemprego, os empregos “deslocalizados” fogem para os países cujos salários são menores e cuja proteção social é inexistente.(ARNAUD, 2007, p.43)

O intenso processo de Globalização, associado ao enfraquecimento dos Estados, que demonstram incapacidade para regular o capital, aponta a necessidade de um “internacionalismo operário”. O cenário de ameaças e violações aos direitos fundamentais trabalhistas pelas grandes corporações, tem levado diversos ativistas defender “a tese de que os trabalhadores precisam construir organizações iguais em espaço geográfico àquelas de seus empregadores corporativos multinacionais (SILVER, 2005, p. 27).

Dentre os principais desafios enfrentados pelo internacionalismo sindical, é possível citar: 1. As transformações na estrutura do próprio trabalho, através de revoluções informáticas e comunicacionais, que segmentou o mercado de trabalho e já não se pode falar mais em um mercado de trabalho global; 2. A escassa teorização do tema; 3. As limitações financeiras, pois são necessários grandes recursos financeiros para as ações de cooperação internacional; 4.Visões sindicais opostas a depender do grau de desenvolvimento dos países, visto que há organizações sindicais em países periféricos que enxergam os padrões mínimos laborais como

um protecionismo por parte dos países ricos; 5. Ausência de uma identidade sindical transnacional entre trabalhadores, mas sim identidades difusas.⁵⁷

Apesar dos inúmeros desafios, sobre a necessidade de atuação internacional na proteção aos trabalhadores, Silver disserta:

O declínio da soberania dos Estados justificaria ainda mais essa necessidade, pois se os Estados estão sofrendo grande declínio de soberania em relação aos atores supranacionais está claro que os trabalhadores não encontrarão soluções satisfatórias se direcionarem suas reivindicações apenas aos governos de seus países. Se a verdadeira arena de poder está hoje no plano supranacional(seja sob a forma de corporações privadas, seja de instituições internacionais de governança global, como o FMI e OMC), então se conclui que a política operária deve também subir ao plano supranacional. (SILVER, 2005, p 26)

Evans ressalta que apenas uma atuação global produzirá poucos resultado se não estiver ligado às organizações nacionais.⁵⁸ Segundo Beynon, “apenas o boicote aos consumidores e pressão pelos direitos humanos para melhoria das condições de trabalho são vulneráveis diante da crítica de que eles são simplesmente o protecionismo com outro nome” (BEYNON, 2003, p. 68). No mesmo pensamento, Silver relata que “os delegados do Terceiro Mundo, presentes ao encontro da OMC em Seattle interpretaram os protestos não como evidência de um novo internacionalismo, mas como a expressão de uma agenda nacional-protecionista” (SILVER, 2005, p. 29).

Panitch (2000) afirma que se o internacionalismo é concebido de modo que seja uma alternativa, ou um substituto, para as mudanças que são necessárias no nível nacional, os resultados só podem ser negativos, se não forem desastrosos.

Associado ao internacionalismo de trabalhadores, se faz necessário que os movimentos dos trabalhadores também pressionem seus governos para implementar políticas favoráveis.

O movimento sindical internacional “depende da implicação dos sindicatos nacionais e seus membros, que deve se intensificar, caso contrário, essas organizações não serão capazes de representá-los com eficácia em nível internacional (RICHARD, 2010, p. 4). O “novo internacionalismo operário” não ocorre apenas globalmente, mas também nacional e localmente, devendo ter capacidade de articular através de trocas de informações com os sindicatos nacionais.⁵⁹

⁵⁷ SANTOS, Boaventura de Souza; COSTA, Hermes Augusto. Introdução: Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário. P. 18-21.

Disponível em: www.ces.uc.pt/publicacoes/res/pdfs/Introducao_Trabalhar_o_Mundo.pdf. Acesso em 23 de abril de 2015.

⁵⁸ BEYNON, Huw apud EVANS, Peter. Fighting Marginalisation with Transnational Networks: Counter-Hegemonic Globalisation. *Contemporary Sociology*. P. 230-241

⁵⁹ SANTOS, Boaventura de Souza; COSTA, Hermes Augusto. Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário. P. 46-47

2. Sindicatos Globais

2.1 Surgimento: Internacionalização do Movimento Sindical

O processo de internacionalização dos trabalhadores não é recente, visto que “a história da internacionalização dos sindicatos tem origem com a própria organização dos trabalhadores no início da era capitalista”(LOPES, 2014, p.80).

A primeira fase de internacionalização do movimento sindical e operário foi marcada pelas organizações internacionais socialistas. Em 1864, Karl Marx fundou a Associação Internacional dos Trabalhadores em Londres, conhecida como a Primeira Internacional, onde as massas operárias foram conduzidas à ideia da necessidade de tomar o poder político, fundar um Partido proletário independente e de assegurar a união fraterna entre os operários dos diferentes países.⁶⁰ Posteriormente, em 1889, nasceu a Segunda Internacional (Internacional Operária e Socialista), que integrava tanto revolucionários, quanto reformistas. Após a Segunda Internacional, foi criada a Terceira Internacional de cunho comunista, onde se realizaram reuniões internacionais dos Partidos Comunistas de diversos países.

De acordo com Lopes (2014), embora os primeiros sindicatos internacionais tenham se vinculado e recebido apoio do movimento socialista internacional, a estrutura do internacionalismo sindical é independente do movimento socialista.

O movimento sindical internacional foi marcado por muitas divisões. Em 1901, “foi criado o Secretariado Internacional de Centros de Sindicatos, que desenvolveu seus trabalhos até 1919” (LOPES, 2014, P. 82). Posteriormente, em 1913 surgiu a Federação Sindical Internacional (FSI), na tentativa de unir os sindicatos. Porém, em 1920, os sindicatos cristãos deixaram a FSI para fundar a Confederação Mundial do Trabalho (CMT).⁶¹

Após a Revolução Russa, surgiram muitas tensões entre os comunistas, socialistas e social-democratas.⁶² Na tentativa de unificar o movimento sindical internacional, em 1945 foi criada a Federação Sindical Mundial (FSM). Posteriormente, em 1949, “os sindicatos social-democratas, hóstis às influências do partido comunista, deixaram a FSM para criar a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres” (RICHARD, 2010, p.1).

Em 2006, a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres se uniu a Confederação Mundial do Trabalho (CMT), formando a Confederação Sindical Internacional

⁶⁰ DICIONÁRIO POLÍTICO MARXISTA. Disponível em:

<https://www.marxists.org/portugues/dicionario/verbetes/i/internacional.htm>. Acesso em 13 de junho de 2015.

⁶¹ RICARD, J.F. Movimento sindical internacional. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010, p.1. Disponível em: <http://www.gestrado.org/pdf/134.pdf>. Acesso em 13 de junho de 2015.

⁶² Idem

(CSI). Essa união significou uma resposta defensiva à globalização e fortalecimento do movimento sindical internacional, conforme disserta Santos:

É, antes de tudo, a tentativa de resposta a uma situação defensiva, de estrangulamento, na qual a concentração e a expansão de capitais têm colocado o movimento sindical e reivindicativo dos trabalhadores em xeque no que concerne à construção de respostas adequadas e capazes de atender parcialmente ou no conjunto os interesses da classe trabalhadora dos diversos países. (SANTOS, 2008, p. 4)

2.2 Estrutura

Antes, a estrutura dos sindicatos globais restringia-se à fusão da Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres com a Confederação Mundial do Trabalho (CMT), que originou a Confederação Sindical Internacional (CSI).

Atualmente, os sindicatos globais estão estruturados pela “Confederação Sindical Internacional (CSI ou, em inglês ITUC), por oito federações sindicais internacionais (FSI ou, da sigla em inglês GUF, de “global union federations”) e pelo Comitê Consultivo Sindical da OCDE” (LOPES, 2010, p. 81).

A Confederação Sindical Internacional (CSI) é a maior federação internacional de sindicatos e tem como objetivo unificar o movimento sindical internacional, representando organizações sindicais de mais de 150 países. Acerca da configuração e importância da CSI, Richard explica:

A CSI, com sede em Bruxelas, é uma organização intersindical que representa 175 milhões de trabalhadores de 311 sindicatos nacionais filiados vindos de 155 países, o que faz dela a maior organização “guarda chuva” do mundo. Além de reagrupar, em uma base horizontal, sindicatos nacionais do mundo inteiro, ela conta também, entre seus membros, com 10 Federações Sindicais Internacionais (FSI) (antigamente SPI), que são, entretanto, entidades autônomas que agrupam os sindicatos nacionais em uma base vertical, por setores industriais. (RICHARD, 2010, p. 2)

Além da Confederação Sindical Internacional (CSI), há também as Federações Sindicais Internacionais (FSI), conhecidas como *Global Union Federations* (GUF), em inglês.

As federações sindicais internacionais (FSI), são ativas tanto no setor público quanto privado. Segundo Richard:

Elas cobrem todos os setores industriais: Metalurgia (FITIM), Alimentação (UITA), Serviços Públicos (ISP), Educação (IE), Químicos Energia e Minas (ICEM), Mídia, Telecomunicações, Correio e Imprensa (UNI), Transporte (IT), Construção Civil e Madeira (FITCM), Têxtil e Vestuário (FITTV), Jornalismo (FIJ) (RICHARD, 2010, p. 2)

As FSI's tem desempenhado papel muito importante na implantação de redes sindicais globais, mobilização de membros de outros países e trocas de informações, principalmente para a realização de campanhas internacionais.⁶³

Lopes elenca as seguintes federações sindicais internacionais:

1. Aliança Internacional de Arte e Entretenimento (AIAE ou IAEA), que representa os trabalhadores nos setores de arte e entretenimento; 3 global federations: FIA (*International Federation of Actors*); FIM (*International Federation of Musicians*); e UNI-MEI (*Media, Entertainment and Arts division of UNI*); 2. A Internacional da Educação (IE ou EI), representando os trabalhadores no setor educacional; Federação Internacional de Juristas (FIJ ou IFJ); 3. Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira (ICM ou BWI); 4- Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (FIT ou ITF); 5- *UNI Global Union*, representando trabalhadores do comércio, eletricidade, finanças, indústria gráfica, cabeleireiros e serviços estéticos, serviços profissionais, indústria, mídia e entretenimento, correios, limpeza e segurança, telecomunicações, turismo e seguros sociais; 6. Internacional de Serviços Públicos (ISP ou PSI); 7. *Industriall*, representa trabalhadores dos setores de mineração, energia e manufatura em nível mundial; 8 União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, agrícolas, hotéis, restaurantes, tabacos e afins (UITA ou IUF) (LOPES, 2014, P. 81)

De acordo com Espósito (2013), as federações sindicais internacionais (FSI's) facilitam a troca de informações entre sindicatos base de diferentes países, oferecendo instrumentos para que ocorra a mobilização dos trabalhadores. Sobre as dificuldades de comunicação entre os sindicatos, Espósito explica:

Para que um sindicato se articule com outro, em outro país, são necessários conhecimentos sobre (i) a legislação, o sindicalismo e o ambiente democrático ou não à atuação dos sindicatos em dada área; (ii) as línguas praticadas pelos países em intercâmbio; (iii) o modus operandi para a elaboração de projetos e campanhas; (iv) a manutenção da comunicação em diversas mídias, como panfletos, jornais impressos, recorrência aos jornais locais, sites e etc.; (v) onde estão localizados os sindicatos nos países onde opera determinada empresa e, desta forma, têm maior facilidade para colocar dois ou mais sindicatos em contato. Também são imprescindíveis financiamento para as campanhas globais e (vii) escritórios nos países em questão. (ESPÓSITO, 2013, p. 73 apud GRAY, 1999, p. 141-3)

⁶³ RICARD, J.F. Movimento sindical internacional. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010, p.3

2.3 Atuação: Uma resposta à globalização Neoliberal

“Os sindicatos têm se esforçado por internacionalizar sua atividade, ultrapassando suas divisões históricas”(JACINTO, 2002, p. 587), com o objetivo de reunir os trabalhadores mais afetados com as novas formas de trabalho e lutar contra as novas desigualdades.⁶⁴

A globalização, cada vez mais tem desafiado os sindicatos a se organizarem internacionalmente para unir forças. Nessa união de forças, os sindicatos globais tem “demonstrado que não são atores passivos apenas para receber as regras da ordem global”(LOPES, 2014, p 83 apud O’BRIEN, 2000, p.535).

Os sindicatos globais tem tentando encontrar estratégias para transcender as fronteiras, visando promover os direitos do trabalhadores, a liberdade sindical e a negociação coletiva, bem como o diálogo social. Exercem um papel contra-hegemônico, “buscando caminhos para responder aos efeitos sufocantes do movimento de globalização sobre o conjunto dos trabalhadores” (SANTOS, 2008, p.10).

As articulações internacionais dos sindicatos é uma tendência no mundo cada vez mais globalizado. Já nos anos 70, as organizações de base de sindicatos no setor automobilístico começaram a se articular internacionalmente. Sobre essa articulação e sua repercussão em outros países, Beynon explica:

[...] Os trabalhadores da Ford, no Reino Unido, substituindo o nome e símbolo da empresa, produziram a camiseta “Fraude, como parte de uma campanha de sua greve em 1978; isso também foi usado também, três anos depois, pelos trabalhadores da empresa nas Filipinas. A ideia seria utilizada mais uma vez pelos trabalhadores no Brasil que cunharam a insígnia “Fome” (BEYNON, 2003, p. 58)

Quanto às frentes de atuação dos sindicatos globais, há uma luta pelo reconhecimento dos direitos trabalhistas e promoção do diálogo social, conforme Lopes disserta:

Os sindicatos globais atuam em duas frentes: a primeira tendo uma abordagem material, no sentido de atuar para a construção e reconhecimento de direitos trabalhistas individuais e coletivos; e a outra, como foco uma abordagem operacional, no sentido de criar formas e diálogos sociais que promovam a efetividade dos direitos sociais(LOPES, 2014, p. 83)

Kyloh afirma que as federações sindicais internacionais tem apostado na filiação de mulheres e jovens trabalhadores, colocando mais mulheres em lugares de direção, proporcionando aos seus filiados mais serviços ligados à proteção social, integrando os trabalhadores que prestam o trabalho de forma não-tradicional e os do setor informal.⁶⁵ Com a

⁶⁴ JACINTO, José Luís de Moura. O Trabalho e as Relações Internacionais. Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Lisboa, 2002, p. 588

⁶⁵ JACINTO, José Luís de Moura, 2002, p. 587 apud KYLOH, Robert. Governance of globalization: ILO’s Contribution. International Labour Organization. Disponível em <http://www..ilo.org>.

pauta de reformismo social, os sindicatos globais tem visto “a necessidade de atrair, para a luta sindical, jovens e mulheres, os quais têm sido afetados, nos diversos países, pelas transformações em curso colocadas em marcha pelo capital” (SANTOS, 2008, p.6), tendo em vista que esses grupos são as maiores vítimas do desemprego e do trabalho precário.

A Confederação Sindical Internacional (CSI), se propõe a “fazer campanha pelo trabalho decente e influenciar sobre as políticas das importantes organizações internacionais, tais como o Banco Mundial, o FMI e a OMC”(SANTOS, 2008, p.7). Associado a esse esforço, a CSI tem buscado melhorar a representação dos trabalhadores nos sindicatos e proteger seus direitos, bem como melhorar a transição dos jovens da escola ao trabalho. Além da defesa dos direitos dos trabalhadores, a CSI também tem se preocupado com outros campos dos direitos humanos, como os direitos dos imigrantes e o meio ambiente.⁶⁶

Embora a globalização tenha enfraquecido os sindicatos diante do poder das multinacionais, paradoxalmente, também oferece possibilidades para uma resposta sindical mais forte, articulada com organizações da sociedade civil, como por exemplo, as ONG’s.⁶⁷ Os sindicatos globais “tem estabelecido ligações privilegiadas com ONGs e desenvolvem campanhas comuns, procurando criar meios de ação concertados para lidar com empresas transnacionais e com instituições internacionais” (JACINTO, 2002, p. 587).

Os sindicatos globais também tem atuado junto às associações de consumidores e de defensores dos direitos humanos, pressionando as empresas pela aprovação de códigos de conduta.⁶⁸ Observa-se que cada vez mais o internacionalismo sindical tem dependido de coligações com outros atores, e lutas em outros campos sociais.⁶⁹

⁶⁶ SANTOS, Ariovaldo. A Confederação Sindical Internacional: Resposta à Crise Sindical?. P.8, 2008.

⁶⁷ RICARD, J.F. Movimento sindical internacional. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. P.3

⁶⁸ JACINTO, José Luís de Moura. O Trabalho e as Relações Internacionais. Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Lisboa, 2002, P. 587

⁶⁹SANTOS, Boaventura de Souza; COSTA, Hermes Augusto. Introdução: Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário. P. 45.

Disponível em: www.ces.uc.pt/publicacoes/res/pdfs/Introducao_Trabalhar_o_Mundo.pdf. Acesso em 23 de abril de 2015

2.4 Mecanismos de Proteção aos direitos trabalhistas

2.4.1 Códigos de conduta

Os códigos de conduta podem “ser definidos como compromissos unilaterais que estabelecem princípios ou diretrizes referentes à responsabilidade social de determinada empresa”(LOPES, 2014, p. 84). No mesmo sentido, são “compromissos voluntariamente assumidos por companhias, associações ou outras entidades para promover padrões e princípios para a conduta de atividades empresariais no mercado”(CARDOSO, 2003, p. 89).

Esses códigos podem surgir através da decisão unilateral das empresas ou por acordo consultivo entre empresas, ONG's, sindicatos e sociedade civil.⁷⁰ Cardoso cita alguns exemplos de códigos de conduta:

1. A Toyota Motor Corporation está guiando-se por princípios (1997), pelos quais a companhia pretende “nutrir uma cultura empresarial que aumenta criatividade individual e valor de trabalho de equipe, honrando confiança mútua e respeito entre trabalhadores e a administração” .
2. “Sara Lee não usará conscientemente fornecedores que empregam os trabalhadores violando a idade escolar obrigatória local, ou abaixo da idade de emprego legal em cada país. Em nenhum caso a Cia. Sara Lee obterá bens ou serviços de empresas que empregam os trabalhadores abaixo de idade 15 anos” (Sara Lee Corporation - diretrizes de seleção de fornecedores) (CARDOSO, 2003, p. 90)

Para Cardoso (2003) os sindicatos sempre pressionaram as empresas multinacionais para a adoção dos códigos de conduta, e algumas adotaram os códigos somente após denúncias de uso de trabalho infantil, e outras condições de trabalho desumanas, como um forma de resposta à opinião pública.

Na década de 70, a ONU elaborou um Projeto de Código de Conduta para Empresas Multinacionais, com objetivo de obter um instrumento universal a ser adotado pelos Estados, apesar do Projeto não ter obtido êxito, representou “um marco temporal de preocupação da sociedade internacional para estabelecer um “certo” controle nas atividades empresariais transnacionais”(LOPES, 2014, p. 85)

Em relação ao conteúdo dos códigos de conduta, de acordo com Jacinto (2002), a maioria tem como referência convenções nucleares da OIT e, em particular, a Declaração de Princípios Tripartida sobre Empresas Multinacionais e Política Social, adotada em 1977 pelo Conselho de Administração da OIT. Essa Declaração surgiu como um desenvolvimento da nova ordem econômica e internacional preconizada pela ONU, “estabelecendo alguns princípios

⁷⁰CARDOSO, Luciane. Códigos de Conduta, Responsabilidade Empresarial e Direitos Humanos dos Trabalhadores. 2003, Rev. TST, Brasília, vol. 69, nº 1, jan/jun 2003 P. 86. Disponível em: aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/3845. Acesso em 02 de maio de 2015

fundamentais que deveriam ser respeitados pelas empresas transnacionais, mas dirigindo-se também aos governos, instando-os a ratificar algumas convenções e recomendações fundamentais da OIT” (JACINTO, 2002, p. 590).

A natureza jurídica das normas provenientes dos códigos de conduta é *soft law*, não possui força vinculativa ou condão de gerar sanções. Lopes (2014) ressalta que, embora essas normas sejam instrumentos informais, são essenciais para proteção dos direitos sociais, podendo ser consideradas normas híbridas. A não vinculação às entidades patronais e a ausência de coercibilidade em relação aos códigos de conduta, dificulta a proteção efetiva aos trabalhadores, visto que a efetividade dependerá do “voluntarismo”⁷¹ das empresas. Porém, Jacinto (2002) , em sentido contrário, entende que esse argumento de falta de coercibilidade não é decisivo, e que deve ser ultrapassado, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos do Homem e as recomendações da OIT, que também não são dotadas de coercibilidade. Para Jacinto (2002), o único óbice é o fato de que as normas dos códigos de conduta são produzidas por entidades que, ao contrário do que se passa no direito interno, não são dotadas de personalidade jurídica internacional, ou em relação às quais, como acontece com as empresas transnacionais, se discute essa qualificação.

Esses códigos têm um efeito específico que se aplicam apenas às empresas transnacionais. “A ideia subjacente é a de que uma mesma empresa não deve tratar de modo fundamentalmente diferente os seus trabalhadores, beneficiando aqueles que exercem sua atividade nos estabelecimentos situados nos países mais desenvolvidos”(JACINTO, 2002, p. 593). Jacinto (2002) entende que essa especificidade dos códigos de conduta pode ter efeitos bastante negativos para os países menos desenvolvidos onde se implante essas empresas.

Cohen (1997) aduz que não poderia haver um código que fosse aplicado universalmente, pois ocasionaria prejuízo à competição internacional. Embora seja uma crítica relevante, independentemente de um país ser rico ou pobre, não há justificativas para a não garantia dos *standards* de condições mínimas laborais, nem mesmo o prejuízo à competição internacional aos países menos desenvolvidos.

Os códigos de conduta podem ser classificados em: 1. códigos de conduta internacionais; 2. códigos de conduta privados; 3. códigos de condutas empresariais.

Códigos de conduta internacionais são aqueles “elaborados por atores internacionais (instituições governamentais ou não) cujas regras são destinadas às corporações transnacionais, fixando padrões de responsabilidade social” (LOPES, 2014, p. 84). A responsabilidade social

⁷¹ A expressão “voluntarismo” foi usada por Lopes (2014, p. 91)

pode ser caracterizada como um compromisso assumido pelas empresas, que as colocam como responsável por suas ações perante a sociedade. No âmbito trabalhista, a responsabilidade social da empresa é orientada pelos princípios estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho.⁷²

O desenvolvimento das atividades empresariais com responsabilidade social beneficia os trabalhadores, a própria imagem da empresa e também os consumidores. Nesse sentido explica Araújo:

Nessa modalidade de gestão socialmente responsável, a empresa não vende só o produto, mas, acima de tudo, uma imagem politicamente correta. Em contrapartida, o consumidor não compra apenas a mercadoria, mas, igualmente, paga por sua tranquilidade de não contribuir para o lucro de uma empresa que descumpra as regras mínimas de proteção ao trabalhador(ARAÚJO, 2006, p. 243)

Os códigos de conduta privados correspondem ao compromisso formal assumido pelas empresas em observar as diretrizes de responsabilidade social.⁷³ Lopes (2014) ressalta que esses códigos são elaborados pelos setores privados da sociedade, a exemplo dos Princípios de Sullivan. Em síntese, os princípios globais de Sullivan de responsabilidade Social foram desenvolvidos por Leon Sullivan, como um código de conduta para multinacionais norte-americanas na África do Sul. Nesse código criado por Sullivan estavam previstos princípios como o aumento do número de negros nos cargos de gerência e supervisão, a não-segregação pela cor da pele nos locais de trabalho e igualdade no tratamento e remuneração. Os princípios globais de Sullivan visavam promover os direitos humanos, através do incentivo à oportunidade iguais no trabalho, independente da cor, sexo, gênero e crenças religiosas, bem como a eliminação do trabalho escravo e infantil.

Diferentemente dos códigos de conduta internacionais e privados, os códigos empresariais “são instrumentos gerenciais de iniciativa da própria empresa de autoregulação como diretriz para as atividades por ela desempenhadas” (LOPES, 2014, p. 86). Esses códigos tem como objetivo a promoção de melhores condições de trabalho e respeito aos direitos humanos no âmbito da empresa.⁷⁴

Cardoso cita alguns exemplos de textos que compõem códigos de condutas empresariais:

⁷²DA SILVA, Cinthia Xavier; BALTAR, Ronaldo. Empresas Multinacionais: Práticas Sociais e Condições de Trabalho. P. 10

⁷³ ARAÚJO, Carolina Lobato Goes de. Os Códigos de Conduta Privados no Cumprimento dos Direitos Fundamentais do Trabalhador. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - Jan./Dez. de 2006. P. 244

⁷⁴ LOPES, Inez. Sindicatos Globais e Proteção aos Direitos Trabalhistas. Trabalho, Constituição e Cidadania. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. Editora LTr. 2014.P. 86

1. A Toyota Motor Corporation está guiando-se por princípios (1997), pelos quais a companhia pretende “nutrir uma cultura empresarial que aumenta criatividade individual e valor de trabalho de equipe, honrando confiança mútua e respeito entre trabalhadores e a administração.”
2. “Sara Lee não usará conscientemente fornecedores que empregam os trabalhadores violando a idade escolar obrigatória local, ou abaixo da idade de emprego legal em cada país. Em nenhum caso a Cia. Sara Lee obterá bens ou serviços de empresas que empregam os trabalhadores abaixo de idade 15 anos ” (Sara Lee Corporation—diretrizes de seleção de fornecedores) (CARDOSO, 2003, p. 23)

Uma crítica aos códigos de conduta empresariais é que alguns não abordam questões como direito à liberdade sindical e negociação, fazendo com que os sindicatos tenham receio de apoiar tais códigos.⁷⁵ Também há diversas críticas no sentido de que os códigos de conduta, ao invés de denunciar, ocultam as reais condições dos trabalhadores nos fornecedores e filiais, bem como o controle escasso da implementação e verificação desses códigos.⁷⁶

2.4.2 Acordo Marco Internacional

Os sindicatos globais na proteção aos direitos trabalhistas também utilizam ferramentas institucionalizadas, chamadas de Acordo Marco Internacional (AMI's), que “são resultados de acordos entre os líderes sindicais das FSIs e os diretores de Recursos Humanos (RH) das matrizes das empresas multinacionais”(EPÓSITO, 2013, p.66).

Historicamente, o primeiro AMI foi realizado em 1988, entre a empresa Danone e a UITA(União Internacional dos Trabalhadores na Alimentação), atual IUF (Sindicato dos Trabalhadores em Alimentação).⁷⁷ A partir de 2000, a quantidade de AMI's celebrados aumentou, sendo que atualmente há mais de 121 acordos marco internacionais.⁷⁸

Sobre os objetivos desses acordos internacionais, Epósito explica:

O intuito desses acordos internacionais é que atuem em cascata, através da notificação de seu conteúdo a partir do departamento de RH das matrizes para as filiais. O conteúdo desses documentos pode atingir uma cadeia mais ampla que a de trabalhadores diretamente ligados às multinacionais: seu objetivo é atingir também os trabalhadores de firmas terceirizadas, temporários, freelancers e etc (EPÓSITO, 2013, p. 66)

⁷⁵ LOPES, Inez, 2014, p. 86 apud O'BRIEN, Robert. *The varied paths to minimum global standards*. In: HARROD, Jeffrey; *Global unions? Theory and strategies of organized labour in global political economy*, p. 221-234. London: Routledge, 2002. P. 231-232

⁷⁶SANTOS, Boaventura de Souza; COSTA, Hermes Augusto. Introdução: Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário. P. 31. Disponível em: www.ces.uc.pt/publicacoes/res/pdfs/Introducao_Trabalhar_o_Mundo.pdf. Acesso em 23 de abril de 2015.

⁷⁷ RODRIGUES, Eduardo Magalhães. A Organização Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos na Mercedes-Benz do Brasil: perspectiva de contra-hegemonia local-global, São Paulo, 2013, p.31

⁷⁸ LOPES, Inez. Sindicatos Globais e Proteção aos Direitos Trabalhistas. Trabalho, Constituição e Cidadania. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. Editora LTr. 2014. P 88

Os acordos marco internacionais são realizados apenas entre as empresas e os trabalhadores, e não dependem de ação governamental ou aprovação por um Congresso nos países onde são aplicados, tendo portanto um caráter privado.⁷⁹

Embora não dependam de ação governamental, segundo Lopes (2014), os AMI's possuiu uma eficácia normativa mais abrangente que os códigos de conduta, pois resultam de acordos bilaterais internacionais, dotados de manifestação de vontade. Porém, não há mecanismos legais que obriguem o cumprimento de acordo marco internacional, e a observância das disposições tem dependido muito da força dos sindicatos.⁸⁰

Um aspecto interessante dos AMI's é que não abrangem apenas “os trabalhadores diretos nas empresas transnacionais, mas igualmente todos aqueles vinculado à cadeia produtiva da empresa, inclusive os terceirizados” (RODRIGUES, 2013, p. 31). Além dos trabalhadores terceirizados, podem alcançar também as empresas subcontratadas e os fornecedores.⁸¹

2.4.3. Selo Social

O selo social pode ser definido como “um tipo de verificação e/ou certificação que atesta o desempenho da empresa em proteger determinados direitos – humanos, trabalhistas fundamentais, ambientais etc.”(LOPES, 2014, p. 86). Esses selos atraem consumidores para produtos que foram produzidos observando os “standards” mínimos de respeito às condições de trabalho.⁸²

Os consumidores são atraídos para o consumo, através de uma “técnica de persuasão”, que emite uma declaração para provocar um comportamento compatível com o selo.⁸³

Selos sociais tem sido encontrados em tapetes no Paquistão e na Índia, garantindo que não há mão-de-obra infantil na produção ou fornecimento e também em flores na Colômbia e Equador, mostrando que a plantação obedeceu os regulamentos de segurança.⁸⁴ Outro exemplo

⁷⁹ EPÓSITO, Katuscia Moreno Galhera. Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas: Das Organizações Internacionais do Trabalho e Novas Formas de Sindicalismo. Revista Conjuntura Austral .Vol. 4, nº. 18 Jun. Jul. 2013, p. 66

⁸⁰EPÓSITO, Katuscia Moreno Galhera, 2013, p. 66 apud FEDERAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, 2006, p. 12

⁸¹LOPES, Inez. Sindicatos Globais e Proteção aos Direitos Trabalhistas. Trabalho, Constituição e Cidadania. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. Editora LTr. 2014. p. 89

⁸²CARDOSO, Luciane. Códigos de Conduta, Responsabilidade Empresarial e Direitos Humanos dos Trabalhadores. Rev. TST, Brasília, vol. 69, nº 1, jan/jun 2003, p. 86

⁸³ LOPES, 2014, p. 86-87 apud CORNELISSEN, 2007, p. 8

⁸⁴CARDOSO, Luciane. Códigos de Conduta, Responsabilidade Empresarial e Direitos Humanos dos Trabalhadores. 2003, Rev. TST, Brasília, vol. 69, nº 1, jan/jun 2003 P. 87 Disponível em: aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/3845. Acesso em 02 de maio de 2015

de selo é o fornecido pela Fundação Abrinq, chamado de “Selo Empresa Amiga da Criança”, usado em campanhas e embalagens da empresa para a não utilização do trabalho infantil.⁸⁵

Cardoso (2003) informa que em 1997, a OIT discutiu propostas para implementação dos selos sociais, com a criação de um mecanismo internacional de revisão, através da adesão voluntária dos países. A OIT premiaria aqueles que cumprissem com as etiquetas sociais, divulgando os nomes dos produtos aos consumidores, em contrapartida, não haveria punição para os países descumpridores.

O êxito dos selos sociais como mecanismo para proteger os direitos humanos depende dos consumidores não adquirirem produtos advindos de violações aos direitos trabalhistas fundamentais. A eficácia desse instrumento depende do engajamento e conscientização dos consumidores. Acerca da preocupação dos consumidores com as ações das empresas, Alcântara argumenta:

Uma pesquisa realizada pela *Enviro-nics* do Canadá, em conjunto com o *Prince of Wales Business Leader Fórum* (Fórum de Líderes Empresariais Príncipe de Gales) e o Conselho de Conferencistas Americanos, realizou pesquisas com 25.000 pessoas de 23 países, concluindo que os consumidores do mundo inteiro estão preocupados com a responsabilidade social das corporações (ALCÂNTARA, (s.d), p.2)

2.4.4 Outros Mecanismos de Proteção

Além dos mecanismos de proteção trabalhista citados anteriormente, há a Social Accountability 8000 e a ISSO 26000 que serão abordados a seguir.

A Responsabilidade Social 8000, é uma certificação internacional de responsabilidade social desenvolvida em 1977 pela *Social Accountability International* (SAI), que visa proteger os direitos trabalhistas, baseando-se nas normas da OIT, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Declaração Universal dos Direitos da Criança.

A elaboração do padrão SA foi impulsionada após uma série de denúncias de utilização de trabalho infantil e escravo na indústria chinesa de brinquedos.⁸⁶ A SA 8000 “surgiu como uma resposta à pressão do mercado consumidor sobre empresas que ignoram o descaso de seus fornecedores em relação às condições de trabalho oferecidas em suas fábricas.”(ALCÂNTARA, (s.d), p.1 apud ARNT, 2001, p. 34-37)

⁸⁵ LEVEK, Andrea Regina H. Cunha Levek; BENAZZI, Ana Cristina Moraes Benazzi; ARNONE, Janaina Ribeiro Falcão; SEGUIN, Janaína; GERHARDT, Tatiana Monteiro Gerhardt. A responsabilidade social e sua interface com o marketing social. Rev. FAE, Curitiba, v.5, n.2, p.19-25, maio/ago. 2002. p.19

⁸⁶ ALCÂNTARA, Christiane Madalena Matheus de. Conhecendo a SA 8000 – A norma da Cidadania Empresarial. P. 1. Disponível em: www.aedb.br/seget/arquivos/artigos04/100_Artigo%20SA8000seget.doc. Acesso em 13 de junho de 2015

A SA 8000 não é aplicável a todas as atividades econômicas, como a agricultura, indústria de petróleo e extrativismo. De acordo com Lopes (2014), os motivos para a não aplicação a esse setores são as exigências de direitos como limitação de horas extras e jornada de trabalho.

Outro instrumento que tem sido usado para a proteção dos direitos trabalhistas fundamentais é a ISO (*International Organization for Standardization*) 26000, uma norma global de responsabilidade social de cumprimento voluntário, sem caráter de certificação, que pode ser aplicada a qualquer tipo de organização, como empresas, governos, ONG's, entre outros.⁸⁷

A ISO 26000 foi desenvolvida em 2010 pela Organização Internacional de Normalização, a *International Organization for Standardization* (ISO), com objetivo de harmonizar as orientações de responsabilidade, e “desenvolver a normalização e atividades relacionadas para facilitar as trocas de bens e serviços no mercado internacional e a cooperação entre os países das esferas científicas, tecnológicas e produtivas”(LOPES, 2014, p. 88 apud BARBIERI, 2012, p.168). Abrange temas como governança organizacional, proteção aos direitos humanos, práticas trabalhistas com proteção social, condições de trabalho compatíveis com a dignidade da pessoa humana, bem como incentivo à promoção de diálogo social e proteção ao meio ambiente.

⁸⁷ GRUPO FALCÃO BAUER. IFBQ. ISO 26000 – Diretrizes sobre Eesponsabilidade Social. Disponível em: <http://www.ifbq.com.br/html/pdf/ISO%2026000.pdf>. Acesso em 20 de junho de 2015.

CONCLUSÃO

O trabalho é um direito humano, protegido internacionalmente. A OIT tem atuado na proteção aos direitos humanos trabalhista, com a promoção do trabalho digno, buscando garantir a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, bem como a eliminação do trabalho forçado, trabalho infantil e outras formas de trabalho degradante. Através de sua estrutura tripartite, um traço diferencial da OIT em relação às demais organizações internacionais, tem ocorrido um diálogo social entre os representantes dos governos, empregadores e trabalhadores, cada vez mais forte.

Em relação a proteção internacional do trabalho, destaca-se a importância da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que inseriu os direitos sociais no sistema de proteção aos direitos humanos, bem como a Constituição Mexicana de 1917 que atribuiu aos direitos trabalhistas e previdenciários a qualidade de direitos fundamentais e a Constituição de Weimar, onde se estabeleceu que o trabalho não é mercadoria.

Progressivamente, houve uma construção para reconhecimento do direito ao trabalho como direito humano. Observou-se que os direitos humanos não estão restritos apenas às liberdades políticas e à garantia de intangibilidade física ou psíquica, mas que o direito ao trabalho também é um direito humano, sendo essencial para a efetivação de outros direitos sociais fundamentais, como a seguridade social.

A intervenção histórica do movimentos sindicais foi primordial para essa construção de reconhecimento do trabalho como direito humano, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 48, que no art. 23 prevê o direito à sindicalização e à formação das entidades sindicais.

Em relação à organização do movimento sindical internacional, sua primeira fase de internacionalização foi marcada pelas organizações internacionais socialistas, embora atualmente, a estrutura do movimento sindical internacional não esteja mais dependente do movimento socialista.

Apesar de suas divisões históricas, o movimento sindical internacional tem buscado se unir para fortalecer a luta pelos direitos dos trabalhadores no cenário de globalização. Um exemplo dessa união em prol do fortalecimento foi a fusão da Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL) com a Confederação Mundial do Trabalho (CMT), formando a Confederação Sindical Internacional (CSI). É necessário que seja construído um movimento sindical mais homogêneo e forte, com capacidade de negociar com as empresas multinacionais.

Os sindicatos globais tem se articulado para transcender fronteiras, e mostrado que não estão passivos diante da globalização. O enfraquecimento da soberania dos Estados associado à expansão das empresas multinacionais, tem justificado a necessidade de uma atuação internacional dos sindicatos. Esse enfraquecimento do Estado para disciplinar o capital, associado a um contexto de flexibilização e desregulamentação trabalhista tem afetado os trabalhadores, visto que da mesma forma que o Estado declina, os direitos dos trabalhadores também estão declinando.

É necessário que haja uma maior articulação de movimentos de trabalhadores em níveis locais e regionais, de forma que haja diálogo e trocas de informações. Esse tem sido um dos grandes desafios a ser enfrentados pelos sindicatos globais, pois no processo de articulação entre sindicatos de diferentes países, há dificuldades como a barreira linguística, limitações financeiras e países onde não há abertura democrática para atuação sindical. Também é essencial que haja diálogo entre os sindicatos dos países desenvolvidos com os não desenvolvidos, de forma que a luta pela garantia dos *standards* mínimos de proteção trabalhista não sejam interpretados como um protecionismo disfarçado ou não sejam usados para tal propósito.

Para que sindicatos globais representem os sindicatos com eficácia, se faz necessário o engajamento dos sindicatos nacionais e locais, pois um sindicalismo internacional eficaz não se opera sozinho. Apesar do enfraquecimento do movimento sindical nos países, o avanço das questões trabalhistas também tem dependido que os sindicatos nacionais pressionem seus governos.

Vislumbra-se que os sindicatos globais tem apresentado novas formas de atuação, filiando mais mulheres, e as colocando em lugares de direção, entendendo que constituem um dos grupos mais atingido pela precarização do trabalho, bem como atraindo jovens e trabalhadores do setor informal para a luta sindical.

Outro aspecto interessante em relação à novas formas de atuação do movimento sindical internacional é o seu engajamento com outras questões sociais além de direitos trabalhistas, como proteção ao meio ambiente, direitos dos imigrantes, questões de gênero, multiculturalismo e etc. O internacionalismo sindical também tem se articulado e recebido apoio de organizações ambientais, consumidores, ONG's e outros atores sociais.

Em relação aos mecanismos de proteção apresentados, observa-se que apesar de não possuírem coercibilidade, instrumentos como os códigos de conduta, acordo marco internacional, selo social, SA 8000 e ISO 26000 são importantíssimos para proteger os direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALCÂNTARA, Christiane Madalena Matheus de. **Conhecendo a SA 8000** – A norma da Cidadania Empresarial.

Disponível em: www.aedb/seget/arquivos/artigos04/100_Artigo%20SA8000seget.doc. Acesso em 13 de junho de 2015

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador**. Disponível em: http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/copia_de_vjklm-170407a.pdf. Acesso em 14 de abril de 2015

ANJOS, Fernanda Alves do. **Por uma concepção decente e democrática do direito do trabalho: uma opção ao discurso globalizante neoliberal**. UnB, 2005

ARAÚJO, Carolina Lobato Goes de. **Os Códigos de Conduta Privados no Cumprimento dos Direitos Fundamentais do Trabalhador**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - Jan./Dez. de 2006. Disponível em: www.coad.com.br/busca/detalhe_42/927/Doutrina. Acesso em 06 de junho de 2015

ARNAUD, André-Jean. **Governar sem fronteiras – entre globalização e pós-globalização**. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris. 2007

AMORIM, Ivam Gerage. **Cidadania e Direito ao Trabalho**. Disponível em: <http://www.reid.org.br/arquivos/00000096-reid4-08-ivam.pdf>. Acesso em 04 de maio de 2015

ANTUNES, Ricardo. **A Dialética do Trabalho** - Escritos de Marx e Engels. São Paulo. Expressão Popular. 2009

_____. **Adeus ao trabalho?**- Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 4ª edição, São Paulo: Cortez; Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 1997.

_____. **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. 3ª edição. Editora Boitempo. 2000

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A Convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para Adequação do Direito Interno Brasileiro aos Princípios e Regras Internacionais do Trabalho**. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul/set 2012

BATISTA, Analia Soria. **Os excluídos sociais: Regulação e desregulação**. A regulação social do trabalho, Mário César Ferreira e Sadi Dal Rosso (Ogs), editora Paralelo 15, 2003.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Editora Zahar, 2000.

BOURDIEU, Pierre. **La misère du monde**, Paris. Seuil, 1993.

BRITO FILHO, J. C.M de. **Trabalho decente**. Análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004.

CAETANO, Érika de Cássia Oliveira. **A Divisão do Trabalho: uma análise comparativa das teorias de Karl Marx e Emile Durkheim** Disponível em: http://www.pucminas.br/imagedb/documento/DOC_DSC_NOME_ARQUI20060410095823.pdf. Acesso em 10 de maio de 2015

CARDOSO, Luciane. **Códigos de Conduta, Responsabilidade Empresarial e Direitos Humanos dos Trabalhadores**. 2003, *Rev. TST, Brasília, vol. 69, n° 1, jan/jun 2003*. Disponível em: aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/3845. Acesso em 02 de maio de 2015.

CEZARINO JR, A. F. **Direito Social Brasileiro**. Vol 2. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957

COHEN, Marjorie Griffi. **Democracia e Futuro das Nações, Desafios para Minorias e Mulheres Desfavorecidas, em Estados contra Mercados, os limites da Globalização**, editado por Robert Boyer e Daniel Drache, Instituto Piaget, Lisboa, 1997

COMPARATO, Fábio Konder. **A Constituição Mexicana de 1917**. Disponível em: www.dhnet.org.br/educar/redeedh/anthist/mex1917.htm. Acesso em 10 de maio de 2015.

CUEVA, Mario de la. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. 6ª ed. México: Porrúa

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. 30ª edição. Saraiva. 2011

_____. **Empresas Multinacionais e Soberania do Estado**. 1981. Disponível em: www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66917. Acesso em 18 de maio de 2015

DA SILVA, Cinthia Xavier; BALTAR, Ronaldo. **Empresas Multinacionais: Práticas Sociais e Condições de Trabalho**. Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/sepech/sepech08/arqtxt/resumos-anais/CinthiaXSilva.pdf>. Acesso em 18 de maio de 2015

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição, editora LTR, 2011

DINH, Nguyen Quoc, DAILLER, Patrick e PELLET, Alain, **Droit International Public, Librairie Générale de Droit et Jurisprudence**, Paris, 1994

DUARTE, Gabriel Guerra. **A Internacionalização do Confronto: Dinâmicas de Protestos para além das Fronteiras**. *Revista Sul-Americana de Ciência Política*, v. 1, n. 2, 64-79. Disponível em: <http://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/rsulacp/article/viewFile/2728/2470>

EPÓSITO, Katiúscia Moreno Galhera. **Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas: Das Organizações Internacionais do Trabalho e Novas Formas de Sindicalismo**, 2012.
Disponível em: seer.ufrgs.br/ConjunturaAustral/article/download/33694/25972. Acesso em 25 de junho de 2015

FILHO, Wilson Ramos. **A Globalização dos Direitos Humanos**. Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho, organizadores Edmundo Lima de Arruda Júnior e Alexandre Ramos, Curitiba, editora IBEJ, 1998

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro. Editora Revan, FAPESP, 2007

GIDDENS, Anthony. **As Consequências da Modernidade**. São Paulo. Editora UNESP. 1990.

HAAS, Ernst B. **Beyon the Nation-State, Functionalism and International Organization**, Standford University Press, Standford. 1964

HOBSBAWM, Eric J. **Mundos do Trabalho**. Novos Estudos sobre a História do Trabalho. . 5ª edição revista. Editora Paz e Terra, 1987

JACINTO, José Luís de Moura. **O Trabalho e as Relações Internacionais**. Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Lisboa, 2002

LEE, Eric. **The Labour Movement and the Internet, The New Internationalism**, Pluto Press, Londres e Chicago, 1997

LEMA, Sérgio Roberto. **A Globalização Neoliberal e a Democracia** in Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho, organizadores Edmundo Lima de Arruda Júnior e Alexandre Ramos, editora IBEJ, 1998

LOPES, Inez. **Sindicatos Globais e Proteção aos Direitos Trabalhistas** in Trabalho, Constituição e Cidadania. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. Editora LTr. 2014

MAEOKA, Erika. **Os desafios à efetivação dos direitos humanos: a proteção ao trabalho em face ao desemprego estrutural**. Rev. TRT 9ª R. Curitiba, a. 33, n.60, p. jan./ jun. 2008

MALHADAS, Julio Assunção. In ROMITA, Arion Sayão. (Org) **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **Terceirização e Ação Sindical: A singularidade da reestruturação do capital no Brasil**. Unicamp: Campinas, março de 2008.

MOLINA, José Luis Maio de. **La Flexibilidad del Mercado del Trabajo desde la Perspectiva de la Política Económica**. In: El Futuro del Derecho del Trabajo.

MELLO, Celso de Albuquerque. **A proteção dos direitos humanos sociais nas Nações Unidas**. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Tendências de Flexibilização das normas reguladoras das relações de trabalho no Brasil**. In Revista LTr, v. 58. São Paulo: LTr

NETTO, Menelick de Carvalho. **A Contribuição do Direito Administrativo enfocado na ótica do administrado para uma reflexão acerca dos fundamento do controle de constitucionalidade das leis no Brasil: um pequeno exercício de teoria da constituição**. Rev. TST, Brasília, vol. 68, nº 2, abr/jun 2002. Disponível em:

http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/51380/006_carvalhonetto.pdf?sequence=1. Acesso em 22 de junho de 2015

NUNES, António José Avelãs. **Neoliberalismo e Direitos Humanos**. Lisboa. Editora Caminho. 2003

OLIVARES, Mário Gomez e GUEDES, César. **Globalización, Inversiones Extranjeras Desarrollo en América Latina**. Editora Juan Carlos Martínez Coll. 2005

PANITCH, Leo. **Refletions on Strategy for Labour. Socialist, Register**. London, Merlin Books. 2001

PASTORE, José. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho: uma resposta moderna para o aumento da competição**. São Paulo. Revista LTr. 1994

PEREIRA E SILVA, Reinaldo. **O Neoliberalismo e o discurso da flexibilidade dos direitos sociais relativos ao trabalho** in Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho, Edmundo Lima de Arruda Júnior e Alexandre Ramos (Ogs). Curitiba. Editora IBEJ. 1998

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Empresas Multinacionais e Interesses de Classe**. 1979. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/1978/78EmpresasMultinacionais.pdf>

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. São Paulo. 2 ed. rev. ampl. e atual.: Max Limonad, 2003

POCHMANN, Marcio. **Desenvolvimento capitalista e divisão do trabalho**. In: POCHMANN, M. (Org.) Reestruturação produtiva: perspectivas de desenvolvimento local com inclusão social. Petrópolis: Vozes, 2004.

_____. **O Trabalho sob Fogo Cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. 2ª edição. São Paulo. Contexto. 2000

_____. **O emprego na globalização: A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo. Editora Boitempo. 2007

_____. **Economia Global e a nova Divisão Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://decon.edu.uy/network/panama/POCHMANN.PDF>. Acesso em 15 de maio de 2015

PORTO, Noemia. **Desproteção Trabalhista e Marginalidade Social: (Im)Possibilidades para o Trabalho como Categoria Constitucional de Inclusão**. UnB. 2010

_____. **Sofrimento banalizado em “carne e osso”**: o direito a qual proteção fundamental? Revista do TST, vol. 78, n. 3, jul- set 2012

RAMOS, Alexandre Luiz. **Acumulação Flexível, Toyotismo e Desregulamentação do Direito do Trabalho** in Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho, organizadores Edmundo Lima de Arruda Júnior e Alexandre Ramos. Curitiba. editora IBEJ. 1998

REIMANN, Marcos Francisco; KUYUMIJIAN, Márcia de Melo Martins. **Direito Humano e Direito Social: Para onde vai o trabalho?**

Disponível em: www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/685

RICARD, J.F. **Movimento sindical internacional**. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação. 2010

RODRIGUES, Eduardo Magalhães. **A Organização Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos na Mercedes-Benz do Brasil: perspectiva de contra-hegemonia local-global** São Paulo. 2013

ROGALY, Joe. **Time for New David to tackle Goliath**. The Financial Times Week-end, 18-19 April

RUDIGER, Dorothee Susanne. **Pós-Modernidade e Teoria da Flexibilização do Direito do Trabalho: Uma Tentativa de Contextualização Histórica**. Disponível em <https://www.metodista.br/revistas/revistasunimep/index.php/direito/article/view/910/430>. Acesso em 02 de junho de 2015

SANTOS, Boaventura de Souza. **A crítica da razão indolente: Contra o desperdício da experiência**. Editora Cortez. 2001

_____; COSTA, Hermes Augusto. **Introdução: Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário**.

Disponível em: www.ces.uc.pt/publicacoes/res/pdfs/Introducao_Trabalhar_o_Mundo.pdf. Acesso em 23 de abril de 2015

SANTOS, Ariolvido, 2008. **A Confederação Sindical Internacional: Resposta à Crise Sindical?**

Disponível em: www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio.../Ariovaldo_Santos.pdf

SPAR, Débora L. **The Spotlight and the Bottom Line, How Multinationals Export Human Rights**, em Foreign Affairs. Março-Abril de 1998, volume 77, n. 2

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre. Livraria do Advogado. 2007

_____. **Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado**. Rio de Janeiro, Renovar, 2003

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Cidadania, trabalho e democracia: um dos percursos possíveis para uma difícil, mas necessária articulação da história**. In: Revista LTr, São Paulo, ano 71, n. 11, novembro de 2017

SILVER, Beverly J. **Forças do Trabalho: Movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870**. Editorial Boitempo, 2005

SINGER, Paul. **Divisão Internacional do Trabalho e Empresas Multinacionais**. Caderno Cebrap. Disponível em:
http://www.cebrap.org.br/v2/files/upload/biblioteca_virtual/divisao_internacional_do_trabalho_e_empresas.pdf. Acesso em 12 de maio de 2015

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A fúria**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 68, n. 03, jul./dez. 2002. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/4b0925d3-8202-491c-af2a-542d955cda5b>

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo. LTr. 1987

VALTICOS, Nicolas. **Droit International du Travail**. Dalloz. Paris. 1983

VERNON, Raymond. **A Empresa Multinacional**, in Diálogo, vol III, n, 1, Rio de Janeiro, abril-junho 1969

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental: Elementos para sua fundamentação e concretização**. Disponível em:
http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55989/006_wandelli.pdf?sequence=1