



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito

Tacianny Mayara Silva Machado

**A IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS NO FORTALECIMENTO DO DIÁLOGO
SOCIAL E NA CONSTRUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E EFETIVAÇÃO DO
DIREITO AO TRABALHO DECENTE: uma análise do tripartismo da Organização
Internacional do Trabalho**

Belo Horizonte

2017

Tacianny Mayara Silva Machado

**A IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS NO FORTALECIMENTO DO DIÁLOGO
SOCIAL E NA CONSTRUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E EFETIVAÇÃO DO
DIREITO AO TRABALHO DECENTE: uma análise do tripartismo da Organização
Internacional do Trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Cleber Lúcio de Almeida

Área de Concentração: Direito Privado

Belo Horizonte

2017

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

- M149i Machado, Tacianny Mayara Silva
- A importância dos sindicatos no fortalecimento do diálogo social e na construção do direito do trabalho e efetivação do direito ao trabalho decente: uma análise do tripartismo da Organização Internacional do Trabalho / Tacianny Mayara Silva Machado. Belo Horizonte, 2017. 138 f.
- Orientador: Cleber Lúcio de Almeida
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito.
1. Direito do trabalho. 2. Organização Internacional do Trabalho. 3. Sindicatos. 4. Movimentos sociais. 5. Relações trabalhistas. I. Almeida, Cleber Lúcio de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.881

Tacianny Mayara Silva Machado

**A IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS NO FORTALECIMENTO DO DIÁLOGO
SOCIAL E NA CONSTRUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E EFETIVAÇÃO DO
DIREITO AO TRABALHO DECENTE: uma análise do tripartismo da Organização
Internacional do Trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Direito Privado

Professor Doutor Cleber Lúcio de Almeida (Orientador)

Professora Doutora Maria Cecília Máximo Teodoro Ferreira (Examinadora)

Professora Doutora Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (Examinadora)

Belo Horizonte, 01 de fevereiro de 2017

*A minha família pelo apoio,
especialmente, ao meu companheiro
Bruno Martins Torchia, pela compreensão*

AGRADECIMENTOS

Ao professor, Cléber Lúcio de Almeida, exemplo de um homem sábio que estuda em silêncio, mas detentor de uma capacidade imensa de ceder conhecimento de forma espontânea e sincera, comprometendo-se exaustivamente com o ensino jurídico, além de despertar em nós alunos e orientandos um olhar crítico sobre o mundo do trabalho.

Ao professor José Roberto Freire Pimenta, exemplo de profissional que se dedica diuturnamente a ciência jurídica repassando aos alunos as dimensões do Direito do Trabalho, notadamente, os aspectos processuais.

A professora Maria Cecília Máximo Teodoro, por representar a importância da mulher, advogada, mãe, esposa e professora no universo acadêmico, além de sempre incentivar aos seus alunos a buscarem compreender as plúrimas dimensões que o trabalho possui na vida do ser humano.

Ao professor Márcio Túlio Viana, por ser um grande mestre que contribui de forma tão intensa e poética para o aprimoramento do Direito, hodiernamente do Direito Coletivo, além de demonstrar gestos incansáveis de gentileza para com os seus alunos.

Aos professores Vitor Salino de Moura Eça e Marcelo Gallupo pela sincera exteriorização da paixão que expressam pelo trabalho que exercem na PUC Minas, e pelos qualificados conhecimentos repassados e incentivo ao contínuo desenvolvimento intelectual.

Aos colegas de curso, que tornaram a convivência agradável e respeitosa, onde cada um de acordo com sua trajetória profissional pode externar suas opiniões elevando de sobremaneira os debates em sala de aula, com destaque a Manuela Corradi Carneiro Dantas que compartilhou momentos ímpares durante o programa de Mestrado.

Aos meus familiares, que mesmo distantes apoiaram minha trajetória profissional, em especial, aos meus pais Neusa Ferreira da Silva Machado e Ezequiel Gomes Machado, que impulsionaram minha busca pelo crescimento e desenvolvimento, e apesar de todas as dificuldades nunca mediram esforços para viabilizar meus estudos.

Ao meu companheiro diário, Bruno Martins Torchia pelo amor, compreensão, incentivo, alegria e por sempre promover as discussões jurídicas que sempre enaltecera meu crescimento desde o período da graduação.

Ao meu pequeno Shogun, um verdadeiro cão companheiro que apesar de relutar por todo o período do Mestrado com a presença no notebook, sempre esteve presente nas madrugadas aguardando a conclusão da última linha para dormir.

A Fecomércio MG, em especial, ao Presidente Lázaro Luiz Gonzaga por valorizar o ensino e fomentar a busca do conhecimento constante, e aos colegas do jurídico pelo companheirismo e pela contribuição diária em prol da evolução profissional.

Finalmente, a Deus pela espiritualidade, paciência resiliência e sabedoria concedida permitindo o ingresso e a conclusão do Mestrado no Programa de Pós-Graduação da PUC Minas que sempre pareceu um sonho muito distante.

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo compreender e analisar o instituto do diálogo social, pedra angular de sustentação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem por finalidade promover a interlocução com os atores sociais, seja através do *diálogo tripartite*, participando empregadores, trabalhadores e governo, ou do *diálogo alargado*, que conta também com a participação da sociedade civil organizada, em debates que compreendam temas afetos ao trabalho. Esta pesquisa se volta também, ao estudo do papel dos sindicatos na construção do Direito do Trabalho e Direito ao Trabalho, por meio do diálogo social. Para tanto, inicialmente fez-se uma imersão sobre o trabalho, sua importância para o ser humano, suas dimensões, o surgimento do Direito do Trabalho passando pelo seu processo de constitucionalização, internacionalização e transformação, até chegar na importância de o Direito do Trabalho corresponder a um direito de compromisso, na medida em que uma de suas funções reside na harmonização dos interesses econômicos e sociais, contribuindo, inclusive, para a geração de emprego. Ao final, concluiu-se que o diálogo social, na modalidade tripartite ou alargado, representa uma extraordinária ferramenta à disposição dos atores sociais que compõem o mundo do trabalho, para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária consoante preconiza a Constituição Federal de 1988. A vertente metodológica utilizada foi a jurídico-sociológica e os tipos metodológicos adotados foram o jurídico-comparativo e o jurídico prospectivo. Em relação às técnicas de análise de conteúdo, este trabalho realizou uma pesquisa teórica, com exame do conteúdo de textos doutrinários nacionais e estrangeiros e de normas do ordenamento jurídico brasileiro.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Organização Internacional do Trabalho. Diálogo Social Tripartite. Diálogo Social Alargado. Sindicatos.

ABSTRACT

This work aims at understanding and analyzing the social dialogue entity, that is what supports the International Labor Organization (ILO), that is accountable for promoting the social actors' interlocution, whether through the tripartite dialogue, involving employers, employees and government, or through broad-based dialogue that also includes the organized civil society, in debates that include issues related to labor. This thesis also analyzes the union role in the Labor Law and the right to work through a social dialogue. In order to do so, it was initially made an immersion over work, its importance for the human being, its dimensions, the emergence of Labor Law through its process of constitutionalization, internationalization and transformation, with the goal to understand the Labor Law relevance as a right of commitment, once one of its functions is to balance social and economic interests in the process of work generation. Finally, this work shows that the social dialogue system, whether is broad-based or tripartite, represents an incredible tool, that is available to the social actors which are part of the Labor environment, which allows a free society construction, that is fair, solidary as it is according with the 1988 Brazilian Constitution. The methodological strand was the sociological and legal, and the methodological types that were adopted legal-comparative and prospective legal. The subject analysis considered it was developed a theoretical research, analyzing the national and foreign doctrinal texts, norms of the Brazilian legal system.

Keywords: Labor law. International labor organization. Tripartite social dialogue. Broad-based dialogue. Union.

LISTA DE ABREVEATURAS E SIGLAS

ANTD	Agenda Nacional de Trabalho Decente
Art.	Artigo
CODEFAT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CGIL	Confederazione Generale Italiana Del Lavoro
CIJ	Corte Internacional de Justiça
CPJI	Corte Permanente de Justiça Internacional
CTRI	Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI)
ECOSOC	Economic and Social Council (Conselho Econômico e Social da ONU)
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FIPE	Fundação, Instituto de Pesquisas Econômicas
GTT	Grupo de Trabalho Tripartite
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
M.T.E	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
n.	Número
OEА	Organização dos Estados Americanos
OMC	Organização Mundial do Comércio
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
OUA	Organização da Unidade Africana
PME	Pequenas e Médias Empresas
PNETD	Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente
RE	Recurso Extraordinário
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	23
2 AS DIMENSÕES DO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA PARA A AFIRMAÇÃO DO INDIVÍDUO PERANTE A SOCIEDADE	27
2.1 Introdução	27
2.2 Os sentidos do trabalho humano	29
2.3 O Trabalho decente como direito	31
2.4 O Trabalho como objeto de disciplina pelo Direito	34
2.4.1. <i>O surgimento do Direito do Trabalho.....</i>	<i>34</i>
2.4.2 <i>A constitucionalização dos direitos trabalhistas.....</i>	<i>38</i>
2.4.3 <i>A internacionalização das normas de proteção do trabalho</i>	<i>41</i>
3 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA PARA O DIREITO DO TRABALHO	45
3.1 Introdução	45
3.2 Criação da Organização Internacional do Trabalho	46
3.3 Objetivos da Organização Internacional do Trabalho	48
3.3 A estrutura e os instrumentos de atuação da OIT	50
3.4 Critérios de representatividade sindical no âmbito da OIT	54
3.5 Os principais documentos da OIT e sua importância para o Direito do Trabalho ...	58
4. O DIÁLOGO SOCIAL NA PERSPECTIVA DA OIT E SUA IMPORTÂNCIA PARA O DIREITO DO TRABALHO E A EFETIVAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO DIGNO	63
4.1 Introdução	63
4.2 As dimensões do tripartismo da OIT.....	64
4.3 Os atores sociais integrantes do diálogo social	67
4.3.1 <i>O papel do governo.....</i>	<i>67</i>
4.3.2 <i>O papel das organizações de trabalhadores.....</i>	<i>69</i>
4.3.3 <i>O papel das organizações de empregadores.....</i>	<i>71</i>
4.3.4 <i>O papel das organizações da sociedade civil.....</i>	<i>74</i>
4.4 Fundamentos democráticos do diálogo social	76
4.5 Cenários e perspectiva do diálogo social no Brasil	81
5 AS MUTAÇÕES DO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NO CENTENÁRIO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	87
5.1 Introdução	87

5.2 Um mundo do trabalho em transformação	88
5.3 A reorganização dos meios de produção e do trabalho e os reflexos no movimento sindical.....	92
5.4 O centenário da OIT e as iniciativas para o futuro do trabalho	97
5.4.1 <i>Trabalho e sociedade</i>	98
5.4.2 <i>Organização do trabalho e da produção</i>	100
5.4.3 <i>Trabalho decente para todos</i>	102
5.4.4 <i>Governança do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho</i>	103
 6 O COMPROMISSO DO SINDICATO COM A CONSTRUÇÃO PERMANENTE DO DIREITO DO TRABALHO A PARTIR DO DIÁLOGO SOCIAL	105
6.1 Introdução	105
6.2 O surgimento movimento sindical e sua importância para o Direito do Trabalho .	106
6.3 O Direito do trabalho como um direito de compromisso.....	111
6.4 O diálogo social alargado e o papel das entidades sindicais	114
6.5 A importância do diálogo social com as organizações sindicais para consolidação das políticas de austeridade econômica	117
6.5.1 <i>A experiência Italiana: O diálogo social entre avanços e retrocessos</i>	119
6.6 A urgência de uma releitura das prerrogativas sindicais para reforçar o diálogo social	122
 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	127
 REFERÊNCIAS.....	129

1 INTRODUÇÃO

O surgimento do trabalho está diretamente atrelado a liberdade do homem exercer uma atividade laboral capaz de transformar o seu entorno, liberdade esta, que, ao ser exercitada provoca múltiplos efeitos sociais, econômicos, políticos para o ser humano e, consequentemente para o Direito do Trabalho. Através do trabalho, o indivíduo realiza sua afirmação perante a sociedade, produzindo resultados diversos para cada trabalhador de acordo com a sua subjetividade. Assim, uma única atividade laboral é capaz de propiciar variadas sensações a partir da experiência particular vivenciada por cada trabalhador.

Nesse passo, o Direito do Trabalho por ser um ramo especializado do Direito é capaz de perceber e tratar as múltiplas dimensões do trabalho, o que requer uma atenção especial dos atores sociais que compõem o mundo do trabalho. Aqui nos referimos, em especial, as organizações sindicais constituídas com a finalidade precípua de buscar o equilíbrio dos interesses opostos presentes na relação capital e trabalho.

Diante da transformação dos tradicionais padrões de emprego, caracterizado por relações rígidas, estáveis e por tempo indeterminado, que cada vez mais cedem lugar aos contratos atípicos, flexíveis e temporários, o movimento sindical também é convidado a se reinventar. Aqui, reside a urgência de ser retomada a ideia de que o Direito do Trabalho atua como um direito de compromisso, tendo em vista que uma de suas funções consiste em harmonizar os interesses econômicos e sociais em prol do bem comum.

Nesse contexto, e visando equalização de interesses, o diálogo social tripartite, que é considerado a pedra angular de sustentação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) exerce papel de suma relevância. É sabido, que desde a sua constituição, a OIT privilegiou o diálogo entre empregadores, trabalhadores e governo como caminho a ser trilhado para se alcançar a justiça social. No entanto, com o passar do tempo, a OIT percebeu que, frente a uma sociedade marcada pelo pluralismo, era preciso ampliar o rol dos participantes, fato que fez emergir o diálogo social mais amplo, com a inclusão das organizações da sociedade civil entre os seus partícipes.

Em 2019 a OIT completará seu primeiro centenário e realizará um importante balanço das ações executadas nesse primeiro século de atuação. Tal acontecimento será uma oportunidade ímpar para que os Estados-membros projetem novas ações a serem implementadas no segundo ciclo de existência da Organização. O debate central terá como tema

as transformações que vem passando o mundo do trabalho e os consequentes desafios para o Direito do Trabalho e o direito ao trabalho.

O presente trabalho tem por objetivo compreender e analisar a importância dos sindicatos, seja no processo de fortalecimento do diálogo social ou na construção tanto do Direito do Trabalho quanto do direito ao trabalho. Destarte, esta pesquisa se volta, predominantemente, para o estudo do tripartismo da OIT, que representa a exteriorização máxima do compromisso que os atores sociais, mormente em relação aos sindicatos, devem possuir com o futuro do trabalho.

A presente dissertação adota a vertente metodológica jurídico-sociológico, eis que, se pretende trabalhar como a percepção que o Direito é uma ciência social aplicada e deve preocupar-se prioritariamente com a eficiência, a eficácia e efetividade do fenômeno jurídico no ambiente social mais amplo (GUSTIN; DIAS, 2010, p.22). Nesse sentido, esta pesquisa partiu-se da premissa que tanto o Direito do Trabalho como o direito ao trabalho deve ser compreendido e analisado não como um fim em si mesmo, mas sim, um meio para se conseguir um fim promovendo ao mesmo tempo o desenvolvimento econômico e social.

Quanto aos seus tipos metodológicos, esclarece-se que foi adotado o jurídico-comparativo, uma vez que, buscou-se analisar e comparar a exitosa e quase secular experiência da OIT na adoção do diálogo social para tratar questões afetas ao trabalho; e também o jurídico-projetivo, uma vez que se procurou detectar as tendências do diálogo social que estão sendo adotadas pela OIT, especial, o diálogo social alargado e as ações que deverão ser implementadas pelos atores sociais para o fortalecimento do instituto.

Em relação às técnicas metodológicas, vale mencionar que se trata de uma pesquisa teórica, com a análise de conteúdo de textos doutrinários nacionais e estrangeiros, de normas da OIT e do ordenamento jurídico brasileiro, além de súmulas e decisões proferidas pelo Poder Judiciário.

O estudo realizado foi organizado em sete capítulos. No capítulo II busca-se compreender as dimensões do trabalho e sua contribuição para afirmação do indivíduo perante a sociedade, para tanto, fez-se inicialmente uma abordagem dos sentidos do trabalho, passando pela sua evolução histórica enquanto direito do homem, para posteriormente descrevê-lo como uma disciplina autônoma do direito até chegar na sua constitucionalização e internacionalização.

O capítulo III volta-se a analisar a Organização Internacional do Trabalho, descrevendo seu processo de criação, objetivos, estrutura e instrumentos de atuação, além de verificar quais os critérios que a OIT utiliza para auferir a representatividade sindical dos atores que integram

o diálogo social, e os principais documentos expedidos pela Organização e seus reflexos para o Direito do Trabalho.

O capítulo IV avalia o diálogo social na perspectiva da OIT demonstrando sua importância para o Direito do Trabalho. Neste capítulo foram analisadas as dimensões do tripartismo da OIT, os atores sociais que compõem o diálogo social, inclusive o papel das organizações da sociedade civil, além de demonstrar os fundamentos democráticos que devem nortear o diálogo, os cenários e as perspectivas do instituto no Brasil.

Por sua vez, o capítulo V cuidou das mutações do trabalho dando ênfase aos seus impactos nas discussões que subsidiarão o centenário da OIT. Discorremos sobre as principais transformações que o mundo do trabalho vivencia, os reflexos da reorganização produtiva no movimento sindical e as propostas apresentadas pelo Diretor da OIT que devem nortear o futuro do trabalho, divididas em quatro eixos, quais sejam: trabalho e sociedade, organização do trabalho e da produção, trabalho decente para todos e governança no trabalho e o papel da OIT.

Adiante, no capítulo VI, que representa o núcleo basilar deste trabalho, olvidamos imenso esforço para fundamentar e demonstrar a importância do compromisso que o sindicato deve possuir com a construção permanente do Direito do Trabalho e com o direito ao trabalho. Falamos tanto do surgimento do movimento sindical, enaltecendo sua contribuição para a evolução das relações do trabalho, como também do atual papel que ele possui para o fortalecimento do diálogo social alargado. Examinamos ainda, a relevância da participação dos sindicatos nas discussões envolvendo as políticas de austeridade econômica, e para tanto, chamamos atenção para a experiência Italiana. Ao final, consignamos nossa posição pela necessidade de se realizar uma releitura das prerrogativas sindicais com fito a reforçar a participação dos sindicatos no diálogo social.

Finalmente, no capítulo VII, são apresentadas as considerações finais, com a síntese das ideias desenvolvidos no trabalho realizado.

É nessa perspectiva que a presente dissertação busca, sem a pretensão de exaurir o tema, contribuir para uma reflexão acerca do compromisso que tem o sindicato na construção do Direito do Trabalho como do Direito ao trabalho, participando assim da consolidação de uma sociedade livre, justa e solidária.

2 AS DIMENSÕES DO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA PARA A AFIRMAÇÃO DO INDIVÍDUO PERANTE A SOCIEDADE

2.1 Introdução

Desde os primórdios da humanidade, o trabalho ocupa posição central na vida do homem, portanto, possui significado complexo e de abrangência indescritível, tendo em vista que se conecta diretamente com a subjetividade de cada indivíduo. Sobre o tema, defendem os autores José María Peiró e Fernando Prieto (1996), que a atividade laboral possui natureza multifacetada, na medida em que:

Trabalho é aquele conjunto de atividades humanas, com retorno econômico ou não, de “caráter produtivo e criativo que, mediante o uso de técnicas, instrumentos, materiais ou informações disponíveis, permite obter, produzir ou prestar certos bens, produtos e serviços”. Nessa atividade o indivíduo aporta energia, habilidade, conhecimentos e diversos outros recursos e, como consequência, adquire algum tipo de retorno material, psicológico e/ou social. (PEIRÓ; PRIETO, 1996, p.38, tradução nossa)¹.

A liberdade para exercer o trabalho somente emergiu no início do processo de industrialização. Na Antiguidade, a escravidão era considerada como natural aqueles dedicavam-se ao excessivo trabalho físico, para produzir alimentos e bens para a sociedade. Já a Idade Média foi marcada pela servidão, cuja relação de trabalho materializava-se através do servo (trabalhador) e o senhor feudal. Também nesse período, desenvolveu-se o trabalho artesanal nas cidades, organizado em torno das guildas², onde os mestres ensinavam e assalariavam seus aprendizes.

Consoante Karl Polanyi “as relações do mestre, do jornaleiro e do aprendiz; as condições do artesanato; o número de aprendizes; os salários dos trabalhadores, tudo era regulamentado pelo costume e pelas regras da guilda e da cidade” (POLANYI, 2012, p. 75).

¹ No original: [...] Trabajo como aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energias, habilidades, conocimientos, y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.

² As guildas eram associações de profissionais surgidas na Baixa Idade Média (séculos XIII ao XV). O surgimento das guildas estava relacionado ao processo de renascimento comercial e urbano que ocorreu neste período. Elas negociam com banqueiros, transacionavam moedas e títulos, criavam normas para a atividade mercantil, monopolizavam o comércio, além de possuírem enorme poder político. De acordo com (POLANYI, 2012, p. 75) sob o sistema de guildas, a terra e o trabalho formavam parte da própria organização social (o dinheiro ainda não se tinha desenvolvido no elemento principal da indústria).

Se no período do feudalismo as guildas valiam-se dos costumes e da tradição para ditar as regras do mercado, na era do mercantilismo privilegiou-se os estatutos e as leis editadas pelo Estado. No entanto, apesar da discordância quanto aos métodos de regulamentação ambos os institutos eram avessos à ideia da comercialização do trabalho e da terra.

Discorrendo sobre o período Karl Polanyi (2012) assevera que:

Até a época da Grande Revolução de 1789, a propriedade fundiária continuou sendo fonte de privilégios sociais na França e, mesmo depois dessa época, a lei comum sobre a terra, na Inglaterra era basicamente medieval. O mercantilismo, com toda a sua tendência em direção à comercialização, jamais atacou as salvaguardas que protegiam estes dois elementos básicos da produção – trabalho e terra – e os impedia de se tornarem objetos de comércio. (POLANYI, 2012, p. 75).

A partir do advento da máquina a vapor, da linha de montagem e da produção em larga escala, traços marcantes do período da Primeira Revolução Industrial, o modelo de produção manufatureira foi drasticamente modificado. Perdeu-se naquele momento, não só a identidade física e a proximidade com o produto artesanal oriundo da produção, mas também a relação direta e muitas vezes familiar existente entre o mestre e o aprendiz.

Em seguida, com a ruptura das barreiras mercadológicas, a produção deixou de ser um mero acessório do comércio e ganhou um volume imensurável, de forma que, aos poucos, a máquina foi suplantando o trabalho manual e intelectual. Neste momento, a organização do trabalho foi forçada a mudar para acompanhar o novo sistema de mercado.

Máquina e capital se uniram e construíram um modelo capitalista voraz onde o lucro era a palavra de ordem. A estrutura das fábricas crescia velozmente, maximizando não apenas a produção, mas também, o volume de proletários. Dessa divisão de espaço comum nasceram as primeiras reivindicações por melhores condições de trabalho, redução das jornadas extenuantes, melhora dos salários, dentre outras. Movidos pela solidariedade de interesses e pela consciência coletiva, começou a aflorar entre os operários a ideia do movimento sindical e da resistência operária.

Impulsionada pela excessiva exploração da classe trabalhadora e após a publicação, em 1848, do Manifesto do Partido Comunista, de Marx e Engels, a Igreja Católica, apreensiva com a ameaça de greves e conflitos sangrentos envolvendo a classe operária e os patrões publicou em 1891 a Carta Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, na qual a igreja assinalou a necessidade de serem adotadas medidas eficazes para auxiliar homens das classes inferiores, que estavam entregues e à mercê de senhores desumanos e ávidos de ganância e ambição.

Sequencialmente, surgiram as primeiras normas de proteção ao trabalho de caráter infraconstitucional e, posteriormente o Direito do Trabalho foi constitucionalizado. O marco inicial da constitucionalização do Direito do Trabalho deu-se em 1917 com a Constituição Mexicana, e, em 1919, com a Constituição de Weimar na Alemanha.

No presente capítulo será realizada abordagem das dimensões que envolvem os sentidos do trabalho, seu surgimento como direito assegurado a todo e qualquer indivíduo, seu desenvolvimento enquanto disciplina autônoma do Direito, bem como, o processo de constitucionalização e internacionalização das normas de proteção e regulamentação do trabalho.

2.2 Os sentidos do trabalho humano

Segundo José María Peiró e Fernando Prieto (1996) o trabalho representa na atualidade “um dos aspectos mais importantes da vida pessoal, grupo, social e organizacional, sendo um dos pilares fundamentais em que se assenta a sociedade atual e uma das principais atividades das sociedades industrializadas” (PEIRÓ e PRIETO, 1996, p.35, tradução nossa)³. Para eles, o significado do trabalho é fruto de uma construção social que pode ser estruturada em variadas perspectivas, dentre elas encontram-se a concepção teórica e a empírica.

Na perspectiva teórica, o trabalho atua como uma atividade propositiva e intencional, sem que tenha um fim em si mesmo. Age como um conjunto de tarefas prescritas para uma função que determinada pessoa desempenha em uma organização. Assim, “o trabalho é propositivo e intencional porque realiza-se essencialmente para obter algo em troca” (PEIRÓ e PRIETO, 1996, p.36)⁴.

Já no viés empírico, os doutrinadores mencionados partem de uma investigação a partir das opiniões diversas de um determinado grupo de sujeitos. Como referencial, valeram-se de uma pesquisa em oito países distintos, realizada nos anos oitenta pelo grupo Meaning of Work International Research Team, onde foi diagnosticado quatro categorias de definições para o trabalho segundo os entrevistados, quais sejam: concreta, social, carga e dever.

Na definição concreta de trabalho, os entrevistados descreveram aspectos objetivos e tangíveis como, por exemplo, local onde as atividades são executadas, horário e forma de remuneração. No campo social foi ressaltado a importância do trabalho para a afirmação do

³ En trabajo representa en la actualidad uno de los aspectos más importantes de la vida personal, grupal, organizacional y societal, siendo uno de los pilares fundamentales en los que se asienta la sociedad de hoy día y una de las principales actividades de las sociedades industrializadas.

⁴ El trabajo pues es propositivo e intencional, se realiza fundamentalmente para obtener algo a cambio.

indivíduo perante a coletividade. Em relação ao trabalho como carga detectou-se o dispêndio do esforço físico e mental na execução do labor. Ao final, como dever vislumbrou-se o caráter obrigatório da atividade.

Em suma, conforme descrevem os doutrinadores acima citados, “as definições encontradas tanto em uma aproximação teórica como empírica, mostram que o trabalho é definido fundamentalmente, em termos instrumentais, como uma atividade que não é um fim em si mesma, sendo considerado um meio para conseguir um fim (PEIRÓ; PRIETO, 1996, p.39, tradução nossa)⁵.

Ainda de acordo com José María Peiró e Fernando Prieto, a tendência é considerar o trabalho não apenas como uma forma de retorno financeiro, mas sim, como atividade valorada intrinsecamente, pois ajuda a melhorar as experiências pessoais e o desenvolvimento do indivíduo.

Já está cunhado que “o trabalho [...] tornou-se o princípio organizador fundamental das relações sociais [...] o meio através do qual os indivíduos adquirem existência e identidade social pelo exercício de uma profissão” (SILVA, 2008, p.22).

O sentido humanístico do trabalho deve sobressair-se independentemente do modelo de produção, afinal o trabalho não pode ser visto como mercadoria.

Sobre o tema assevera Luiz Otávio Renault (2004):

Note-se, acima de tudo, que ainda é necessária a erradicação por completo da mentalidade de que o trabalho, qualquer que seja o sistema de produção, é um simples bem material, que só interessa ao indivíduo e não a toda a sociedade; é indispensável o convencimento por parte de alguns setores produtivos de que a organização do trabalho alheio-deslizou definitiva e irremediavelmente, há mais de um século, do plano puramente contratual para uma necessária e indispensável dimensão de tutela, pouco importando se o sistema da produção é rígido ou flexível, fordista ou toyotista. (RENAULT, 2004, p.75).

Constata-se, por conseguinte, que o trabalho está umbilicalmente ligado à dignidade da pessoa humana, tendo em vista que a partir dele o ser humano se reconhece e pode sentir-se digno. O trabalho assume, então, a condição de direito da pessoa humana, mediante a liberdade de escolhas aliado a estruturação de regras jurídicas e normas voltadas ao progresso das condições sociais, econômicas, saúde e segurança dos trabalhadores. Busca-se, portanto, extirpar a redução do trabalho à condição de mero objeto inserindo o trabalhador no campo socioeconômico.

⁵ Las definiciones encontradas tanto desde la aproximación teórica como empírica, muestran que el trabajo es definido fundamentalmente en términos instrumentales, como una actividad que nos es un fin en sí misma, sino más bien un medio para conseguir algún fin.

Evaristo de Moraes externou esta ideia, ao afirmar que:

Sendo trabalho um prolongamento da própria personalidade, que se projeta no grupo em que vive o indivíduo, vinculando-o, pela própria divisão do trabalho social, aos demais que a compõem, representa esse direito, por si só, a raiz da própria existência do homem, pelo que lhe proporciona ou lhe pode proporcionar de subsistência de liberdade, de auto-afirmação e de dignidade. O direito ao trabalho é a possibilidade de vir a participar cada um da produção de todos, recebendo em troca, a remuneração que lhe é devida. (MORAES FILHO, 1974).

O trabalho também exerce importante papel enquanto agente de promoção da justiça social, conforme assinala Cléber Lúcio de Almeida (2015):

O trabalho não pode ser reduzido à condição de instrumento de produção de riqueza. Pelo contrário, a ele deve ser conferida a natureza de meio de acesso à riqueza, como condição de possibilidade da justiça social. O trabalho é fonte de riqueza social, ou seja, riqueza de quem investe o seu capital e a sua força de trabalho na sua produção. (ALMEIDA, p.04, 2015).

Podemos afirmar, deste modo, que o trabalho atua como eixo central da classe trabalhadora, que busca, por meio dele, sua afirmação enquanto indivíduos integrantes de uma sociedade fazendo jus às condições mínimas existenciais. À vista disso, nota-se que os efeitos gerados pelo trabalho são bivalentes, atuando tanto como fator de reconhecimento e identificação, como também, um meio de acesso, produção e distribuição de riquezas em prol da coletividade, transcendendo o valor meramente particular para alcançar a dimensão social.

2.3 O Trabalho decente como direito

Somente após a última década do século XVIII iniciou-se a discussão de um mercado livre incitado pela ampliação e abertura da produção que ganhava proporções imensuráveis transpondo as barreiras nacionais para conquistar o mercado global. Conforme descreve Karl Polanyi (2012), a produção industrial doméstica inicialmente organizada para exportação pelos burgueses ricos sob sua supervisão direta restringindo-se as cidades, foi substituída pela produção em grande escala, sob a liderança organizadora do mercador cujos limites não estavam restritos as cidades.

A partir do momento que a produção industrial deixou de ser um acessório do comércio organizado pelo mercador, para atuar como uma grande empresa com investimentos em longo prazo o que representava uma gama maior de risco do negócio, alguns fatores passaram a ser determinantes para o êxito empresarial. Para Karl Polanyi, três aspectos eram de suma

relevância: o trabalho, a terra e o dinheiro, porém, destes o trabalho (mão de obra) era o de maior destaque.

A sociedade do século XVIII resistiu, inconscientemente, a qualquer tentativa de transformá-la em mero apêndice do mercado. Não era concebível uma economia de mercado que não incluísse um mercado de trabalho, mas estabelecê-lo, especialmente na civilização rural da Inglaterra, significava nada menos do que destruir totalmente o tecido tradicional da sociedade. [...] Com efeito, o mercado de trabalho foi o último dos mercados a ser organizado sob o novo sistema industrial. (POLANYI, 2012, p.83).

No final da Idade Média, com a intensificação do comércio, a mobilidade hierárquica de grande parte das corporações tornou-se menor. O enriquecimento de uma parcela dos mestres levou-os a adquirir o controle e a exclusividade daquelas atividades artesanais para si e suas famílias. A crescente exploração da mão de obra assalariada possibilitou que muitos proprietários de oficinas capitalizassem recursos suficientes deixando de ser mestres para tornarem-se exclusivamente empregadores burgueses.

Para Karl Polanyi “a agricultura era suplementada, paulatinamente pelo comércio interno - um sistema de mercados relativamente isolados, inteiramente compatível com o princípio da domesticidade ainda dominante no campo” (POLANYI, 2012, p.71).

Com a Revolução Burguesa e a Primeira Revolução Industrial houve a ruptura do trabalhador com o modelo feudal e com as formas primitivas de organização da produção, consubstanciados no artesanato e na manufatura. O trabalho do aprendiz executado de forma manual sob ordens do mestre foi perdendo espaço. A partir do momento que a força de trabalho passou a ser negociada como mercadoria promoveu-se a completa separação do trabalhador dos meios de produção, alienando o homem de sua essência, que é o trabalho.

A partir da extinção das guildas artesanais e dos privilégios feudais nasceu a lei do mercado, o liberalismo, sem intervenção estatal nas relações contratuais. Narra Karl Polanyi que até aquele momento o estabelecimento de um mercado livre de trabalho não ocupava a pauta de discussões. Portanto, a transição para um sistema democrático e uma política representativa significou a total reversão da tendência da época, e da mesma forma a mudança de mercados regulamentados para autorreguláveis, ao final do século XVIII, representou uma transformação completa na estrutura da sociedade.

A execução do trabalho de forma livre além de propiciar a ruptura do homem com o regime de escravidão e com o trabalho forçado exercido mediante coação física, também assegurou que ele fosse considerado um direito. Assim, o trabalho livre e voluntário passou a

ser exercido mediante a vontade do próprio homem estando desatrelado de qualquer imposição ou coação por parte de outrem.

A partir desse momento, a figura da subordinação e dependência atuou como fator central e determinante para a comprovação da existência ou não da relação de trabalho entre as partes. O estado de subordinação consoante lição de Manuel Alonso Garcia “[...] eleva-se a uma espécie de proteção manifestada em um certo amparo a personalidade humana e uma projeção genérica de proteção da vida social” (GARCIA, 1967, p. 60, tradução nossa).⁶

Entende o autor, que em relação a natureza concreta da subordinação ela deve ser considerada como mista capaz de agregar outros elementos além do aspecto econômico. Logo, “[...] a essência da subordinação está relacionada com a dependência econômica, técnica, hierárquica e jurídica [...]”.⁷ Ao final, conclui, que “a subordinação ou dependência é, sobretudo um evidente fator jurídico envolvendo conteúdo econômico e as consequências hierárquicas” (GARCIA, 1967, p.60, tradução nossa).⁸

O Direito à liberdade possui extrema relevância para o desenvolvimento de uma nação, tanto que, no preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada em 1948, consta o compromisso que os Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU) devem ter com fito a garantir o respeito e a observância universal aos direitos e liberdades humanas fundamentais. Inclusive seu artigo 23.1 prevê que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU, 1948).

Dessa forma, podemos afirmar que a liberdade possui inúmeras dimensões atuando como um importante pilar na consolidação de uma sociedade democrática. O direito ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão consta assegurado em vários instrumentos internacionais, mas também, como um direito e garantia fundamental previsto no inciso XIII, artigo 5º da Constituição Federal de 1988⁹.

⁶ [...] equivale a una espécie de protección manifestada en un cierto amparo de la personalidad humana y en una proyección genérica de protección sobre la vida social.

⁷ [...] la essência de la subordinación estriba en ser una dependencia económica, técnica, jerárquica y jurídica [...].

⁸ La subordinación o dependencia es, sobre todo, y evidentemente, un factor jurídico, que entraña contenido económico y consecuencias técnicas y jerárquicas.

⁹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

Cumprir mencionar que várias normas de Direito Internacional reconhecem o direito ao trabalho, valendo lembrar, por exemplo o artigo XXIII¹⁰ da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e o artigo 6.1¹¹ do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, ao passo que a Constituição de 1988 também reconhece como se vê do seu artigo 6^o¹², o direito ao trabalho, incluindo-o, inclusive dentre os direitos fundamentais.

Em suma, o direito ao trabalho é um direito humano e fundamental.

2.4 O Trabalho como objeto de disciplina pelo Direito

2.4.1. O surgimento do Direito do Trabalho

A industrialização da segunda metade do século XVIII teve início com a mecanização do setor têxtil, cuja produção tinha amplos mercados nas colônias, inglesas ou não proporcionando o aumento da produção e diminuíram a necessidade de mão de obra. Se no plano econômico e político o capitalismo burguês industrial vivenciava uma era de ouro o mesmo não ocorria no campo social. A inexistência de normas protetivas colocava o trabalhador em extrema desvantagem perante a relação capital e trabalho.

Em que pese às diferenças existentes entre o trabalho do aprendiz para com o desempenhado pelos empregados do período industrial, pode-se afirmar que a subordinação sempre esteve presente em todos os institutos. Discorrendo sobre o surgimento da relação entre o homem e o mestre adverte Arnaldo Süssekind, que nas corporações de ofício “o homem apesar de exercer suas atividades de forma organizada, ainda não detinha inteira liberdade. É que, senhor da disciplina, não só profissional, mas também pessoal do trabalhador, surgia a figura do mestre” (SÜSSEKIND, p.31, 2005)

Ensina Maurício Godinho Delgado (2013) que “a existência do trabalho livre é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregatícia) e do Direito do Trabalho”. Dessa forma, “as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho, pois estas relações são

¹⁰ Artigo XXIII.1 Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

¹¹ Artigo 6.1 Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito que têm todas as pessoas de assegurar a possibilidade de ganhar a sua vida por meio de um trabalho livremente escolhido ou aceite, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

¹² Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015).

marcadas pela sujeição pessoal do trabalhador e não sua subordinação” (DELGADO, 2013. p.82).

Nota-se, por conseguinte, que a partir de fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna iniciaram crescentes processos de expulsão do servo da gleba, rompendo-se com as formas servis de utilização da força de trabalho, lançando ao meio social o trabalhador juridicamente livre. De acordo com Maurício Godinho Delgado (2013) sob influência direta do proeminente modelo capitalista, oriundo da Revolução Industrial, é que nasceram vários traços peculiares do Direito do Trabalho, notadamente, a subordinação que atuava como elemento central da relação empregatícia.

No mesmo sentido, discorrem Óscar Ermida Uriarte e Óscar Hernández Álvares (2003), afirmam que a subordinação atuou como fator fundamental para determinar o âmbito de aplicação e atuação do Direito do Trabalho quando do seu surgimento. Para tanto, os autores, valem-se do conceito de subordinação dada por Ludovico Barassi, em seu livro *II Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*, publicado em 1901, onde o instituto é considerado como “a sujeição plena e exclusiva do trabalhador ao poder diretivo e controle do empregador” (URIARTE; ÁLVARES, 2003, p.272, tradução nossa)¹³

Ressaltam ainda Óscar Ermida Uriarte e Óscar Hernández Álvares (2003), que “geralmente a doutrina latino-americana prevê a subordinação como um elemento fundamental para a existência de um contrato de trabalho, e consequentemente como forma de delimitar o âmbito de aplicação do Direito do Trabalho”(URIARTE; ÁLVARES, 2003, p.272, tradução nossa)¹⁴.

Diante da inserção subordinada do homem em uma organização empresarial maximizada, marcada pela hipossuficiência do trabalhador em face do poder econômico do capital, era latente que a qualquer momento poderia eclodir inúmeras reivindicações por melhores condições de trabalho.

Sobre o tema assinala Mauricio Godinho Delgado (2013):

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como um núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins, do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de transformação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração

¹³ No original: [...] sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador.

¹⁴ No original: En geral, la doctrina latinoamericana acepta la subordinación como un elemento fundamental para la existencia del contrato de trabajo y, consecuentemente, para la determinación del ámbito de aplicación del derecho laboral.

proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2013, p.83).

Assim, podemos considerar como marco decisivo para a compreensão da história do Direito do Trabalho a publicação em 1848 do Manifesto Comunista impulsionados por Marx e Engels. Sendo que, durante o lapso temporal de 1848 até a Primeira Guerra Mundial importantes avanços foram incorporados ao movimento operário, mormente, o reconhecimento por vários países da livre associação sindical dos trabalhadores.

Segundo Maurício Godinho Delgado, além do Manifesto Comunista houve nesse período o movimento de massas denominado cartista, na Inglaterra e, ainda, na Revolução de 1848, na França. Na França foi reconhecido o reconhecimento do direito a associação e greve e a fixação de jornada de 10 (dez) horas; no plano político tem-se o reconhecimento da extensão do sufrágio universal. Já na Inglaterra a redução da jornada para 10 (dez) horas ocorreu em 1849 após o movimento cartista.

Para Maurício Godinho Delgado, o ano de 1848 é, de fato, marco decisivo à compreensão da história do Direito do Trabalho. “Isso pela verdadeira mudança que produz no pensamento socialista, representada pela publicação do Marx e Engels, sepultando a hegemonia, no pensamento revolucionário, das vertentes insurrecionais ou utópicas”. (DELGADO, 2013, p.92).

A expressividade do movimento coletivo pressionou a Igreja Católica, de notável influência à época, a editar a Carta Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão, XIII de 1891, que faz referência à necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada questão social. Com efeito, consta da Carta que os progressos incessantes da indústria, a alteração das relações entre os operários e os patrões, a influência da riqueza nas mãos de um pequeno número ao lado da indigência da multidão ocasionou um resultado final de temível conflito. Nesse contexto, a Encíclica buscou uma solução conforme os princípios da justiça e da equidade para amenizar os efeitos da ascensão do capitalismo sob os homens das classes inferiores que se encontravam em situação de infortúnio e de miséria.

Todavia, embora Leão XIII apoiasse os direitos dos trabalhadores em constituir sindicatos, ele rejeitava o socialismo e defendia a propriedade privada. Percebe-se, portanto, que se por um lado, buscava-se proteger os operários em relação às consequências adversas do capitalismo e do mercado, por outro, visava-se à manutenção da ordem, impedindo que a classe obreira alterasse o sistema econômico e político estabelecido.

Sobre a Encíclica *Rerum Novarum* Iginio Giordani assinala na apresentação da obra que:

A *Rerum Novarum* foi para a ação social cristã, o que foi o manifesto Comunista de 1848 de Marx para a ação socialista. Opõe-se diretamente à ação socialista. Marx e Leão XIII partindo da verificação da gritante desigualdade econômica entre plutocracia e proletariado, quiseram, ambos realçar a classe dos operários, oprimida pelo liberalismo econômico que consagrava a opressão dos mais fortes sobre os mais fracos ou se desinteressava da luta social. (GIORDANI, 2014, p.5).

Neste ínterim, o nascimento do Direito do Trabalho, no século XIX, atuou como resposta aos problemas advindos da ascensão da industrialização, tendo como função equilibrar as forças existentes nas relações envolvendo o sistema capitalista e os direitos sociais.

Para Karl Polanyi (2012), a proteção social nasceu precisamente como forma de retirar o trabalho de um mercado propriamente dito, diante da ficção do tratamento do trabalho como mercadoria. Na passagem do século XIX para o século XX, em face da experiência do horror da exploração em um mercado autorregulável de homens e mulheres:

Retirar o trabalho do mercado significa uma transformação tão radical como foi à criação de um mercado de trabalho competitivo. O contrato salarial deixa de ser um contrato privado, exceto em pontos subordinados e acessórios. Não apenas as condições fabris, as horas de trabalho e as modalidades do contrato, mas o próprio salário básico passa a ser determinado fora do mercado. (POLANYI, 2012, p. 275).

Discorrendo sobre a importância do Direito do Trabalho, Tarso Genro no estudo preliminar da obra de Antonio Baylos (1999), ressalta que o Direito do Trabalho atuou como uma importante e necessária ação normativa do Estado, para uma consciência além da social abarcando também a consciência moral dos trabalhadores.

Ele expressava, portanto, a hegemonia ideológica de uma razão já não mais meramente individualista, mas que passava a aceitar, não só a intervenção do Estado moderno em relações originariamente privadas (como a compra da força de trabalho), mas também abria perspectivas para uma cidadania agrupada (dos trabalhadores) fizesse valer sua força política. (BAYLOS, 1999, p.14).

Cada vez mais, percebe-se, que há um grande esforço para que o ser humano seja a referência central dos ordenamentos jurídicos, notadamente, do Direito do Trabalho, a fim de garantir sua dignidade. Sobre o tema, o autor Hugo Sinzheimer citado por Cléber Lúcio de Almeida ressalta a “importância de ser atribuído ao Direito do Trabalho a finalidade de tutela e promoção da dignidade humana, o que implica atribuir-lhe significado humano” (SINZHEIMER *apud* ALMEIDA, 2015).

Neste ponto assevera Hugo Sinzheimer:

[...] o homem possui uma dignidade. Realizar tal dignidade é a missão especial do Direito do Trabalho. Sua função consiste em evitar que o homem seja tratado igual às coisas. Quem quiser compreender o espírito do Direito do Trabalho deve ver dominar esta ideia fundamental nas múltiplas disposições que contém. (SINZHEIMER *apud* ALMEIDA, 2015, p.04).

E continua Cléber Lúcio de Almeida (2015):

O Direito do Trabalho possui uma finalidade específica, qual seja, a tutela e promoção da dignidade humana daqueles que dependem da alienação da sua força de trabalho para atender às suas necessidades próprias e familiares, e duas funções principais, quais sejam, a realização da justiça social, por meio da distribuição, o mais equitativa possível, da riqueza e a construção da democracia, diante de sua atuação na criação das condições jurídicas para a ação coletiva dos trabalhadores, notadamente por meio do reconhecimento da liberdade de associação, e das condições materiais mínimas necessárias para a participação dos trabalhadores na tomada de decisões de política econômica e social. (ALMEIDA, 2015, p. 5).

De igual forma, em recente obra Maria Cecília Máximo Teodoro (2016) reforça que o homem deve ser o cerne das preocupações do ordenamento jurídico pátrio. Para a autora “a maior preocupação do Direito do Trabalho deve ser a dignidade humana do trabalhador, pois o homem é o centro do ordenamento jurídico” (TEODORO, 2016, p. 57).

2.4.2 A constitucionalização dos direitos trabalhistas

Já no século XVIII iniciaram as discussões envolvendo o constitucionalismo trabalhista, fundadas em um conceito de sociedade mais humana lastreada em garantias sociais. Para Hugo Roberto Mansueti, “o constitucionalismo tem a ver como processo através do qual se dissemina um modelo de sociedade humana, onde existem normas ou regras de governo e social, que estão acima dos governantes” (MANSUETI, 2012, p.52, tradução nossa)¹⁵. A Constituição pioneira na inclusão dos direitos sociais e trabalhistas foi a Mexicana em 1917, seguida pela Constituição Soviética de 1918 e em 1919 pela de Weimar na Alemanha.

Sobre o tema Hector Hugo Barbagelata (2012), defende que é incontroverso que o artigo 123 da Constituição Mexicana de 1917, inaugurou tratamento específico em sede constitucional aos direitos trabalhistas concretos. No entanto, valendo-se das lições do autor Italiano Pergolesi,

¹⁵ No original: “El constitucionalismo tiene que ver con proceso a través del cual se fue disernando um modelo de sociedad humana, donde existen normas o reglas básicas de gobierno y convivência, que se encuentran por encima de lós gobernantes”.

F. Alcuni¹⁶ ele chama atenção para a existência de cláusulas sociais em Constituições anteriores a Mexicana.

Sem contradizer este acordo, foi notado por F. Pergolesi foi notado por que já desde fins do século XVIII foram incluídas cláusulas sociais, ou com conteúdo social em algumas Constituições. Tais dispositivos não eram ainda trabalhistas, mas revelavam preocupação pelo bem-estar geral da sociedade, o qual, em todo o caso, seria um antecedente ideológico da Seguridade Social. A esse respeito, se menciona uma proposta de Robespierre, de 21 de abril de 1793, para incluir na Constituição uma menção do bem comum dos povos, a qual foi coletada parcialmente no texto aprovado do mesmo ano, junto com a afirmação que consta no art. 1º, de que o fim da república é a felicidade comum. Porém, não se tratava de uma invenção, pois o Preâmbulo da declaração de Independência dos Estados Unidos, adotada pelo Congresso no dia 4 de julho de 1776, mencionava o direito à busca da felicidade como um dos direitos humanos inalienáveis. Também no Preâmbulo da Constituição deste país, formulou-se o propósito de "promover o bem-estar geral". Disposições análogas constam nas Constituições de vários Estados integrantes da União. (BARBAGELATA, 2012, p.87).

Assim, a Constituição Mexicana, promulgada em 31 de janeiro de 1917, configurou o reconhecimento concreto e a positivação, em sede constitucional dos direitos trabalhistas. Fazendo referência ao trabalho de Daniel Moreno, Maria Cláudia Bucchianeri Pinheiro (2006) defende que os alicerces propulsores da Assembleia Constituinte do México que culminou com a aprovação da Constituição de 1917, foram provenientes das reivindicações da Revolução Mexicana iniciada em 1910, que mobilizou milhares de camponeses e índios que se insurgiam, essencialmente, contra a ditadura do Presidente Porfírio Díaz.

Poucas vezes o pensamento jurídico foi devedor de forma tão determinante da realidade social e das ideias postas em jogo, como no caso da mencionada Assembleia. Foram assinaladas como causas fundamentais algumas de tipo econômico, sobretudo a dura exploração que sofriam os camponeses e as paupérrimas condições em que viviam os operários. (PINHEIRO *apud* MORENO, 2006, p. 107-108).

O Direito Constitucional do Trabalho insculpido na Carta Mexicana fixou a limitação de jornada de trabalho máxima de 08 (oito) horas, regulamentação da jornada noturna, condições particulares para as mulheres e crianças, salário mínimo digno fixado por uma comissão nacional formada por trabalhadores, empregadores e governo, responsabilidade objetiva em casos de acidentes de trabalho, participação dos trabalhadores nos lucros empresariais, direito à formação de sindicatos e ao exercício da greve.

¹⁶ PERGOLESI, F., *Alcuni Lineamenti dei "Diritti Sociali"*, Giuffrè, Milão, 1953, p. 18 e ss. Este autor, junto com Umberto Borsi, e um amplo grupo de colaboradores, produziu um Tratado de Direito do Trabalho em quatro volumes, que foi a primeira obra dessas características.

Sobre o pioneirismo da Constituição Mexicana para a desmercantilização do trabalho, discorre Fábio Konder Comparato (2007):

O que importa, na verdade, é o fato que a Constituição Mexicana, em reação ao sistema capitalista, foi a primeira a estabelecer a desmercantilização do trabalho, ou seja, a proibição de equipará-lo a uma mercadoria qualquer, sujeita a lei da oferta e da procura no mercado. Ela firmou o princípio da igualdade substancial de posição jurídica entre trabalhadores e empresários na relação contratual de trabalho, criou a responsabilidade dos empregadores por acidente de trabalho e lançou, de modo geral, as bases para construção do moderno Estado Social de Direito. (COMPARATO, 2007, p.181).

Em 1918, o Governo emergente da Revolução Russa de 1917 incluiu na Constituição Soviética um preâmbulo com o título “Declaração de Direitos do Povo Trabalhador Explorado”.

A Revolução Russa, de outubro de 1917, que deu início ao Estado Socialista com a Declaração Soviética dos Direitos do Povo Trabalhador Explorado de 1918, apesar de abolir o direito de propriedade privada e privar os cidadãos dos direitos (individuais e sociais) contrários aos interesses da Revolução Socialista, despertou a consciência do mundo para a necessidade de assegurar aos trabalhadores um nível de vida compatível com a dignidade humana. No capítulo II, artigo 4º determinou-se que **“tendo em vista suprimir os elementos parasitas da sociedade e organizar a economia, fica o serviço do trabalho obrigatório para todos (...)”**. (DALLARI, pgs.81 a 83 e 106, grifo conforme original).

Impulsionado pelo Tratado de Paz de Versalles, de junho de 1919, que culminou com a criação da Organização Internacional do Trabalho, fortalecendo de sobremaneira os pleitos dos trabalhadores, aliado as fortes perturbações sociais do período, a Alemanha em 11 de agosto de 1919, promulgou a Constituição de Weimar.

Para Hugo Roberto Mansueti (2012) a Constituição Alemã demonstrou claramente em seus artigos a necessidade de promover a democratização da economia e proteger à força de trabalho através da criação de um Direito do Trabalho uniforme capaz de assegurar a dignidade humana.

Em um claro contexto de democratização da economia, declarado pelo artigo 7.13 a *socialização de riquezas naturais e exploração econômica, assim como, a fabricação, distribuição e transação de bens relevantes para a economia nacional*, seu artigo 157 estabeleceu: *A força de trabalho gozará de proteção especial do Reich. Será estabelecido em todo Reich um direito do trabalho uniforme*. Seu artigo 159 garantiu a liberdade de associação, complementada com a implantação obrigatória dos conselhos de empresa e suas prerrogativas em seu artigo 165. A influência dos tratados de paz de Versalles é prevista na redação do artigo 162: *El Reich procurará uma regulamentação internacional das relações do trabalho a fim de proporcionar a toda*

classe obreira a humanidade um mínimo geral dos direitos sociais. (MANSUETI, 2012, p.55, grifo conforme original, tradução nossa)¹⁷.

A Constituição Alemã de Weimar, além de garantir um rol sistematizado de direitos voltados às liberdades públicas, também consignou inúmeras prerrogativas de índole social a serem implementadas pelo Estado. Tais características na visão de Fábio Konder Comparato (2007), imprimiu um caráter pioneiro e relevante no texto constitucional de 1919.

Essa estrutura dualista não teria minimamente chocado os juristas de formação conservadora, caso a segunda parte da Constituição de Weimar se tivesse limitado à clássica declaração de direitos e garantias individuais. Estes, com efeito, são instrumentos de defesa contra o Estado, delimitações do campo bem demarcado da liberdade individual, que os Poderes Públicos não estavam autorizados a invadir. Os direitos sociais, ao contrário, têm por objeto não uma abstenção, mas uma atividade positiva do Estado, pois o direito à educação, à saúde, ao trabalho, à previdência social e outros do mesmo gênero só se realizam por meio de políticas públicas, isto é, programas de ação governamental. Aqui, são grupos sociais inteiros, e não apenas indivíduos, que passam a exigir dos Poderes Públicos uma orientação determinada na política de investimentos e de distribuição de bens; o que implica uma intervenção estatal no livre jogo do mercado e uma redistribuição de renda pela via tributária. (COMPARATO, 2007, p. 193-194).

Relata ainda, Hugo Roberto Mansueti (2012) que impulsionado pelos textos constitucionais do México, Rússia e Alemanha outros países começaram a incorporar direito sociais a partir da primeira metade do Século XX. Percorreram esse caminho países como a Bolívia ao longo da Revolução de 1930, Chile em 1943, El Salvador e Guatemala em 1945, Brasil e Equador em 1946, Costa Rica em 1948, Haiti em 1950, Honduras em 1957 dentre outras.

2.4.3 A internacionalização das normas de proteção do trabalho

Após a Primeira Guerra Mundial e como parte integrante do Tratado de Versalhes, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a função estratégica de retomar os direitos e garantias fundamentais devastados naquele período além de garantir o paralelismo entre desenvolvimento econômico e social.

¹⁷ En un claro contexto de democratización de la economía, luego de declarar por el art.7.13 la *Socialización de riquezas naturales y explotaciones económicas, así como producción, fabricación, distribución y tasación de bienes relevantes para la economía nacional*, su art.157 establece: *La fuerza de trabajo gozará de la protección especial del Reich. Se establecerá en todo el Reich un derecho del trabajo uniforme.* Su art.159 garantiza la libertad de asociación, complementada con la implementación obligatoria de los consejos de empresa y sus facultades en el art.165. La influencia de los tratados de paz de Versalles, se advierte en la redacción del art.162: *El Reich procurará una regulación internacional de las relaciones laborales a fin de proporcionar a toda la clase obrera de la humanidad un mínimo general de derechos sociales.*

Consoante ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (2013) após a constitucionalização do Direito do Trabalho materializada pelas constituições Mexicana e de Weimar, acompanhada da criação da OIT em 1919, o Direito do Trabalho ganhou absoluta cidadania nos países de economia central. Nas palavras do autor, “esse Direito passa a ser um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado” (DELGADO, 2013, p.93).

Em abril de 1948 foi oficialmente aprovada a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem pela Resolução XXX, na IX Conferência Internacional Americana, em Bogotá (Colômbia), antecedendo, à Declaração Universal em pouco mais de sete meses. Conforme Cléber Lúcio de Almeida (2015) a declaração ao contemplar normas de Direito do Trabalho¹⁸, abriu ensejo para que este passasse a ser composto por normas de direito regional.

Em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem foi adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas reafirmando a crença nos direitos e garantias fundamentais inerentes à pessoa, além de consignar vários direitos relacionados à relação do trabalho. Para Cléber Lúcio de Almeida (2015) “com o advento da Declaração o Direito do Trabalho passa a ter como fonte normas de direito universal”.

Abordando a importância do documento para afirmação da dignidade humana Flávia Piovesan (2013) assinala:

A Declaração Universal de 1948 objetiva delinear uma ordem pública mundial fundada no respeito à dignidade humana, ao consagrar valores básicos universais. Desde seu preâmbulo, é afirmada a dignidade inerente a toda pessoa humana, titular de direitos iguais e inalienáveis. Vale dizer, para a Declaração Universal a condição de pessoa é o requisito único e exclusivo para a titularidade de direitos. A universalidade dos direitos humanos traduz a absoluta ruptura com o legado nazista, que condicionava a titularidade de direitos à pertinência à determinada raça (a raça pura ariana). (PIOVESAN, 2013, p. 205).

Por sua vez, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais adotado em 16 dezembro de 1966 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, reconhece no artigo 6.1 o direito ao trabalho a ser exercido livremente por qualquer pessoa.

Em 1969 foi assinada a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), reconhecida como um Tratado Internacional. A Convenção estabelece direitos fundamentais da pessoa humana, como o direito à vida, à liberdade, à dignidade, à integridade

¹⁸ Artigo 14 Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o direito de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes. Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família.

pessoal e moral, à educação, entre outros similares. A convenção proíbe ainda, a escravidão e a servidão humana, trata das garantias judiciais, da liberdade de consciência e religião, de pensamento e expressão, bem como da liberdade de associação e da proteção a família.

Indiscutivelmente um dos grandes legados do Pacto de San José da Costa Rica foi a criação da Corte Interamericana de Direitos Humanos, destinada a avaliar casos de violação dos direitos humanos ocorridos em países que integram a Organização dos Estados Americanos (OEA). O Brasil reconhecendo a importância da Convenção promulgou seu texto através do Decreto n. 678 de 06 de novembro de 1992, incorporando suas disposições no âmbito jurídico interno.

A Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos foi aprovada pela Conferência Ministerial da Organização da Unidade Africana (OUA), em Banjul, Gâmbia, em janeiro de 1981, adotada pela Conferência dos Chefes de Estado e de Governo da OUA, em 27 de junho de 1981, em Nairóbi, Quênia, com vigência a partir de 1986. O documento foi complementado em outubro de 1988 pelo primeiro protocolo em que se cria a Corte Africana de Direitos do Homem e dos Povos.

Seu preâmbulo inspira-se nos ideais de liberdade, igualdade, justiça e dignidade, assim como, nas principais aspirações dos povos africanos. O artigo 15¹⁹ prescreve o trabalho como direito de toda pessoa a ser executado em condições satisfatórias. Percebe-se, então, que a disseminação de normas internacionais voltadas a proteção do trabalho e dos direitos sociais buscou de certo modo expandir os conceitos da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, buscando um olhar humanizado no âmbito internacional para as relações do trabalho e a desmercantilização do trabalho.

¹⁹ Artigo 15º - Toda pessoa tem direito de trabalhar em condições equitativas e satisfatórias e de perceber um salário igual por um trabalho igual.

3 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA PARA O DIREITO DO TRABALHO

3.1 Introdução

O movimento de constitucionalização e internacionalização das normas trabalhistas ocorreu no final do século XX, como resposta aos inúmeros desastres sociais que alarmavam o mundo. Havia, naquele período um profundo interesse na reorganização e reconstrução de uma sociedade destruída pelas grandes guerras como forma de resgatar, difundir e restabelecer o espírito da paz social.

Guinada pela necessidade de pacificar o ambiente devastado pela 1ª Guerra Mundial, em 09 de julho de 1919, como parte integrante do Tratado de Versalhes foi fundada a Organização Internacional do Trabalho. A instituição foi concebida sob o primado de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social através do diálogo tripartite e do fortalecimento institucional influenciando políticas públicas e normas internacionais do trabalho.

A partir da leitura do preâmbulo da Constituição da OIT é possível verificar várias passagens que levam a interpretação de que fatores econômicos, políticos, sociais e humanitários influenciaram diretamente os países na criação da organização.

Analizando os documentos normativos da OIT, verifica-se que nos primeiros quarenta anos da sua existência, ela dedicou parte expressiva dos seus esforços à elaboração de normas internacionais do trabalho e à garantia da sua aplicação. No período de vinte anos decorrido entre 1919 e 1939, foram adotadas 67 (sessenta e sete) convenções e 66 (sessenta e seis) recomendações. Inicialmente, as normas buscavam, sobretudo, melhorar as precárias condições de trabalho que assombravam a era industrial.

Dentre os itens inicialmente confrontados, podemos citar, a jornada extenuante e exploração exacerbada da mão de obra, objeto de regulamentação pela primeira convenção da OIT, adotada em 1919, que fixou a jornada de trabalho em oito horas diárias e 48 (quarenta e oito) semanais.

Almeja-se no presente capítulo, estudar os motivos que impulsionaram a criação da Organização Internacional do Trabalho, seus objetivos, estrutura, instrumentos de atuação e os principais documentos adotados até o momento e seus reflexos no Direito do Trabalho.

3.2 Criação da Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência especializada das Nações Unidas (ONU) que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Atua como uma instituição de caráter universal, cuja constituição, conforme exposto por Carla Tereza Martins Romar (2015) baseou-se em três argumentos iniciais, quais sejam: humanitários, políticos e econômicos (informação verbal)²⁰.

O argumento humanitário levou em consideração as condições precárias a que se encontravam sujeitos os trabalhadores, cada vez mais numerosos e explorados sem qualquer consideração pela sua saúde, pela sua vida familiar ou pelo seu desenvolvimento. Esta preocupação encontra-se claramente expressa no preâmbulo da constituição da OIT, segundo o qual “[...] existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas a injustiça, a miséria e privações [...]”.

Em relação ao argumento de natureza política justifica-se, na medida em que, estava claro que se as suas condições de vida e de trabalho não melhorassem, os trabalhadores, em número cada vez maior devido ao processo de industrialização, criariam certamente revoltas sociais, podendo mesmo fomentar a revolução. O preâmbulo da constituição faz referência que a injustiça gera um tal “[...] descontentamento que a paz e a harmonia universais são colocadas em perigo [...]”.

Já os aspectos econômicos pairavam-se nos inevitáveis efeitos de uma reforma social sobre os custos de produção, onde qualquer setor econômico ou país que tentasse implementá-la ficaria em desvantagem face aos seus concorrentes. No preâmbulo afirma-se que “[...] a não adoção por uma nação de um regime de trabalho realmente humano é um obstáculo para os esforços das outras nações que desejam melhorar a condição dos trabalhadores nos seus próprios países [...]”.

A OIT tem sua origem na matriz social da Europa e da América do Norte do século XIX, regiões que assistiram o nascimento da Revolução Industrial. Acompanhado do desenvolvimento econômico propiciado pela era industrial também vieram as desigualdades sociais e a exploração humana. Portanto, a ideia de uma legislação internacional do trabalho surgiu no início do século XIX em resposta às preocupações de ordem moral e econômica associadas ao custo humano da Revolução Industrial.

²⁰ Palestra proferida por Carla Tereza Martins Romar, na III edição do Curso Direito do Trabalho entre Evolução Histórica e Comparação, ministrado pela Università degli Studi di Roma “Tor Vergata” em maio de 2015.

Para Rubia Zanotelli Alvarenga (2008), a constituição da OIT foi fundamentada em justificativas humanitárias e políticas, que, por sua vez, desaguaram na constituição da justiça social no âmbito internacional do trabalho. Segundo a autora “o argumento humanitário teve como fundo as condições injustas e desumanas de trabalho e vida dos trabalhadores durante a Revolução Industrial, em virtude das mudanças no sistema de produção durante o século XVIII, na Inglaterra” (ALVARENGA, 2008, p.147).

Sobre o tema, Hector Hugo Barbagelata (2012) afirma que:

A constitucionalização e internacionalização dos direitos sociais, e dentro destes os trabalhistas, se configuraram e consolidaram no final de cada uma das grandes guerras do século XX. Ambos os processos foram influenciados pelas importantes mudanças de diversos tipos que se operaram ou que se estavam operando em várias regiões do mundo. Também influenciou decisivamente a inevitável exigência de se considerarem os sofrimentos experimentados pelos seres humanos afetados por ambos os conflitos e a convicção de que era necessário preservar a paz, buscar meios de conseguir superar as graves injustiças que subsistiam escandalosamente e impedir, no futuro, a reiteração de aberrantes abusos contra os direitos fundamentais. (BARBAGELATA, 2012, p. 86).

Ressaltando o papel da OIT para sedimentação de uma nova política econômica e social fruto da cooperação entre países em prol de um tratado de paz, Nicolas Valticos citado por Arnaldo Sussekkind (2000), explica que:

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. Estas reivindicações expressaram-se, tanto em ambos os lados do Atlântico como em ambos os lados da linha de combate, inclusive durante os anos de conflito mundial. 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. (VALTICOS apud SUSSEKIND, 2000).

Portanto, com a criação da Organização Internacional do Trabalho se concretizou um compromisso internacional assumido pelos países, que movidos por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, aprovaram a constituição da OIT. De igual forma, houve a concentração na regulamentação no âmbito internacional das

normas afetas ao trabalho, fortalecendo de sobremaneira os princípios globais de proteção ao trabalho humano.

3.3 Objetivos da Organização Internacional do Trabalho

Para Hector Hugo Barbagelata (2012) três princípios centrais podem ser considerados como base filosófica no processo de internacionalização e constitucionalização das normas de caráter trabalhistas: “A justiça social; a declaração que o trabalho não é uma mercadoria, e a obrigação de respeitar a dignidade da pessoa humana” (BARBAGELATA, 2012, p.92).

Desde a sua criação, em 1919, a Constituição da OIT deixou claro, em seu preâmbulo, que a paz universal e duradoura somente poderá ser alcançada preservando os ditames da justiça social. Sequencialmente, em 1944 foi aprovada pelos delegados presentes à Conferência Internacional do Trabalho a Declaração da Filadélfia, representando uma carta solene onde foram referendados os princípios e objetivos da OIT preconizados em 1919.

Além de reafirmar que o primado da paz deve estar baseado na justiça social, a Declaração de Filadélfia, que constitui um anexo da Constituição da OIT, ratificou os quatro pilares fundamentais que se assentam a OIT, quais sejam: o trabalho deve ser fonte de dignidade, o trabalho não é uma mercadoria, a pobreza é uma ameaça à prosperidade, e, todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem-estar material em condições de liberdade, dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

A Declaração, em seu item III estabeleceu os fins e objetivos que a Organização Internacional do Trabalho deve desempenhar com fito a auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem:

a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida; b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral; c) favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados; d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital; e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica; 21 f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa; g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações; h) garantir a proteção da infância e da maternidade; i) obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura; j) assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional. (OIT,1944).

Sobre a importância da Declaração para a afirmação da amplitude da OIT Luiz Eduardo Gunther (2011) assevera que:

Segundo Mario de la Cueva, que esse relançamento, afinado com a nova euforia de uma segunda paz, significou, para o OIT, que sua função já não se limitaria à preparação do Direito Internacional do Trabalho, mas que seria, também, de desenvolvimento de um programa de ação social e de colaboração com todos os governos, com o objetivo de contribuir, no plano internacional, pela melhoria das condições de vida dos homens e pela paz universal da justiça social. (GUNTHER, p. 28, 2011).

A Declaração corroborou, ainda, o princípio justralhista que veda a redução do trabalho à condição de mercadoria, elevando dessa forma o papel do ser humano. A partir desse primórdio, o trabalho é percebido como fundamento sobre o qual o homem realiza seus desejos pessoais, revela a sua criatividade, desenvolve sua personalidade e torna possível a execução de uma tarefa voltada ao progresso de uma sociedade.

De acordo com Arnaldo Süssekind (2000), o Direito Internacional do Trabalho, mormente, a partir da Declaração da Filadélfia, “não se preocupa somente com as condições de trabalho e os direitos previdenciários do trabalhador”. A Declaração vai além e propõe uma discussão ampla, abarcando direitos humanos no trabalho, desemprego, regulação extensa dos impactos sociais da atividade econômica, educação e formação, reforma agrária, populações indígenas, entre outros eixos de ação que dão ao Direito Internacional do Trabalho uma nova dimensão.

Em 1998 diante da crescente interdependência econômica urge a necessidade de ser reforçado aos Estados-membros o respeito aos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição da OIT. Movidos por esse interesse, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, adotou a Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho.

A Declaração, consagrou quatro princípios fundamentais, que estabelecem direitos apoiados em oito Convenções Internacionais do Trabalho, a saber:

- a) o princípio da liberdade sindical e do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenção nº. 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, de 1948; Convenção nº. 98 sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949);
- b) o princípio da eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenção nº. 29 sobre o trabalho forçado ou obrigatório de 1930; Convenção nº. 105 relativa à abolição do trabalho forçado, de 1957);

c) o princípio da abolição efetiva do trabalho infantil (Convenção nº. 138 sobre a idade mínima de admissão a emprego, de 1973; Convenção nº. 182 sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para a sua eliminação, de 1999);

d) o princípio da eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenção nº. 100 sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, de 1951; Convenção nº. 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, de 1958). (SÜSSEKIND, 2007. p. 380, 387-391, 112-113, 55-62, 134-135, 222-228, 372-376).

Neste contexto, surgiu o conceito de *Trabalho Decente* que nada mais é que o ponto de convergência dos quatro princípios alhures. A cerca da temática, Arion Sayão Romita (2015) ressalta que:

O conceito de trabalho decente foi formulado pela OIT para assinalar as prioridades da Organização e atualizar seu enfoque para o século XXI, tendo como base o reconhecimento de que o trabalho é fonte de dignidade pessoal, de estabilidade familiar, de paz na comunidade, de democracias que produzem para as pessoas e de crescimento que aumenta as possibilidades de trabalho produtivo e o desenvolvimento das empresas. (ROMITA, 2015, p.270).

Ainda, consoante o autor “o trabalho decente reflete as prioridades da agenda social, econômica e política do sistema internacional, a saber: globalização justa, atenuação da pobreza, segurança, inclusão social, dignidade e diversidade” (ROMITA, 2015, p.270).

Constata-se, então, que a OIT vem atuando como um organismo internacional para assegurar as múltiplas relações humanas existentes em torno do trabalho. Em seu primeiro século de existência, a organização vem pautando seus objetivos em prol da redução da pobreza, geração de empregos, liberdade de expressão e de associação, de uma globalização justa e na melhora de oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade e segurança.

3.3 A estrutura e os instrumentos de atuação da OIT

Uma das funções mais importantes da OIT é a elaboração, adoção, aplicação e promoção das normas internacionais do trabalho, sob a forma de convenções, recomendações, resoluções e declarações. A luz do artigo 2²¹ da Constituição da OIT, três são os órgãos essenciais que integram a Organização, quais sejam: Conferência Geral, Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho.

²¹ Artigo 2º. A Organização permanente compreenderá: a) uma Conferência geral constituída pelos Representantes dos Estados-Membros; b) um Conselho de Administração composto como indicado no art. 7º; c) uma Repartição Internacional do Trabalho sob a direção de um Conselho de Administração.

Nos termos do artigo 3²² a Conferência Internacional do Trabalho, é o órgão máximo da Organização e ocorre anualmente, em Genebra, sendo outorgada a cada Estado Membro a prerrogativa de enviar quatro delegados com direito a voto independente. A delegação é composta por 02 (dois) representantes do Governo, 01 (um) dos empregados e 01 (um) dos empregadores, de modo a dar caráter de paridade às suas deliberações. Compete as organizações sindicais designar seus representantes (empregadores e empregados) ao Governo do Estado soberano, que por sua vez indicará os nomes recomendados e os encaminhará a Repartição Internacional do Trabalho.

A Conferência constitui um fórum para o debate a nível internacional sobre questões laborais, problemas sociais e normas internacionais do trabalho, definindo ainda as políticas gerais da Organização. As propostas formuladas durante os trabalhos poderão tomar forma de convenção ou recomendação, institutos estes que integram a produção normativa da OIT em matéria de padrões mínimos trabalhistas, oriundos de debates entre os delegados dos Estados-membros.

Em apertada síntese, as convenções atuam como fonte formal, sendo consideradas como tratados internacionais em sentido estrito, eis que são regidas pelo Direito dos Tratados. Logo, são normas internacionais que requerem no plano do Direito Interno dos Estados, todas as formalidades para que possam ter eficácia e aplicabilidade no ordenamento jurídico dos respectivos Estados-membros. As recomendações, por sua vez, são fontes materiais, e visam tão somente sugerir ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT mudanças no seu Direito interno relativamente às questões pertinentes as relações do trabalho, e, portanto, não integram o Direito interno pela via da ratificação.

Segundo dados disponibilizados pelo sistema de informações sobre as normas internacionais da OIT até o momento foram aprovadas 189 (cento e oitenta e nove) convenções internacionais, 204 (duzentos e quatro) recomendações e 06 (seis) protocolos²³.

Já o Conselho de Administração da OIT a teor do artigo 7²⁴ é composto por 56 (cinquenta e seis) membros titulares, divididos entre representações do governo, empregadores

²² Artigo 3º. A Conferência geral dos representantes dos Estados-Membros realizará sessões sempre que for necessário, e, pelo menos, uma vez por ano. Será composta de quatro representantes de cada um dos Membros, dos quais dois serão Delegados do Governo e os outros dois representarão, respectivamente, os empregados e empregadores.

²³ Dados disponíveis em<:<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO>>: Acesso em 12.set.2016.

²⁴ Artigo 7º. O Conselho de Administração será composto de 56 pessoas: 28 representantes dos Governos, 14 representantes dos empregadores e 14 representantes dos empregados. 2. Dos vinte e oito representantes dos Governos, dez serão nomeados pelos Estados-Membros de maior importância industrial e dezoito serão nomeados

e trabalhadores. Os representantes patronais e laborais são eleitos para mandato trienal pelos seus respectivos delegados que atuam na Conferência Geral. Frise-se, que dez dos postos governamentais são reservados aos membros de maior relevância industrial (Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Federação Russa).

O Conselho atua como órgão executivo com prerrogativa de decidir sobre a política da OIT, elaborar o projeto do programa de trabalho e o orçamento a ser submetido para aprovação da Conferência além de eleger o diretor geral da repartição internacional do trabalho. Exerce ainda, importante papel por intermédio de suas comissões permanentes ou especiais internas com composição tripartida com a função de elaborar ações em diversas áreas voltadas à formação profissional, o desenvolvimento dos quadros de dirigentes, segurança e saúde no trabalho, relações de trabalho, educação dos trabalhadores e problemas específicos de determinadas categorias de trabalhadores.

Há ainda, dentro da estrutura do Conselho de Administração, o sistema de proteção aos direitos sindicais, integrado pela Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical e o Comitê de Liberdade Sindical.

A Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical foi criada, em 1950, por um acordo entre o Conselho Econômico e Social da ONU – (ECOSOC) e a Organização Internacional do Trabalho, a fim de proteger, inicialmente, a liberdade de associação e, posteriormente, salvaguardar a liberdade sindical.

Sequencialmente, em 1951 foi criado pelo Conselho de Administração o Comitê de Liberdade Sindical, a fim de auxiliá-lo na tarefa de analisar as queixas e as reclamações quando o tema for “violação de direitos sindicais”. Salientar (SÜSSEKIND, 2000) que “a expressão *queixa* empregada no ato instituidor do Comitê tem sentido genérico e alcança os procedimentos previstos nos artigos 24 a 34 da Constituição.”

Ainda, segundo (SÜSSEKIND, 2000) “desde a criação do Comitê de Liberdade Sindical (...) as queixas sobre direitos sindicais são encaminhadas a esse Comitê, para um estudo preliminar, antes de o Conselho de Administração decidir sobre a remessa à Comissão mista.” Desta forma, pode-se afirmar que a Comissão mista passou a ser chamada apenas em casos de derradeira gravidade.

pelos Estados-Membros designados para esse fim pelos delegados governamentais da Conferência, excluídos os delegados dos dez Membros acima mencionados.

Finalmente, a Repartição Internacional do Trabalho ou Bureau Internacional nos termos do artigo 10²⁵ da Constituição da OIT é a secretaria permanente da Organização, presidida por um Diretor Geral, eleito para um mandato de cinco anos pelo Conselho de Administração. Tem por função a concentração e a distribuição de todas as informações referentes à regulamentação internacional em matéria do trabalho e as condições sociais no mundo. Além disso, é responsável pela realização de estudos e preparação de documentos para as reuniões da Conferência Geral, do Conselho de Administração e as demais reuniões.

De acordo com o artigo 19²⁶ da Constituição da OIT, os Estados-membros, a partir da adoção de uma norma internacional de trabalho têm algumas obrigações, especialmente a de submeter o instrumento adotado às autoridades nacionais competentes bem como apresentar periodicamente relatório das medidas adotadas para efetivar as disposições das convenções ratificadas e das recomendações.

Para efetivar este acompanhamento e controle de forma independente e livre de pressões, a OIT instituiu em 1926, uma comissão técnica constituída por um número limitado de personalidades independentes para analisar os relatórios. Essa comissão técnica passou a se chamar Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações e se vinculou à Repartição Internacional do Trabalho.

A comissão reúne-se anualmente na última semana de novembro ao fim da primeira quinzena de dezembro e é constituída por 20 (vinte)²⁷ notáveis juristas independentes dos vários continentes quais sejam: Argentina, Japão, Grécia, Líbano, Brasil, Estados Unidos, Sul da África, Panamá, Marrocos, Serra Leoa, França, Federação Russa, Reino Unido, Tailândia,

²⁵ Artigo 10.1. A Repartição Internacional do Trabalho terá por funções a centralização e a distribuição de todas as informações referentes à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime do trabalho e, em particular, o estudo das questões que lhe compete submeter às discussões da Conferência para conclusão das convenções internacionais assim como a realização de todos os inquéritos especiais prescritos pela Conferência, ou pelo Conselho de Administração.

²⁶ Artigo 19.5. Tratando-se de uma convenção: a) será dado a todos os Estados-Membros conhecimento da convenção para fins de ratificação; b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza; c) os Estados-Membros darão conhecimento ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das medidas tomadas, em virtude do presente artigo, para submeter a convenção à autoridade ou autoridades competentes, comunicando-lhe, também, todas as informações sobre as mesmas autoridades e sobre as decisões que estas houverem tomado; d) o Estado-Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade, ou autoridades competentes, comunicará ao Diretor-Geral a ratificação formal da convenção e tomará as medidas necessárias para efetivar as disposições da dita convenção.

²⁷ OIT. **Miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/WCMS_192098/lang-es/index.htm>. Acesso em 16.set.2016.

Austrália, Camerún, Madagascar, Índia, República de Trinidad e Tabago e Alemanha. O Brasil é representado desde 2006 pelo Ministro do Superior Tribunal do Trabalho, Lelio Bentes, que em recente entrevista²⁸ afirmou que apesar das falhas o país tem uma trajetória respeitável perante a OIT.

O que se percebe, então, é que a OIT possui uma estrutura interligada as representações tripartites que atuam como a mola propulsora da instituição. Através do diálogo social busca-se a construção permanente de propostas voltadas para a melhoria e aperfeiçoamento das condições de trabalho no mundo. Assim como, através de seus mecanismos de controle e acompanhamento interno, a Organização busca incansavelmente a efetivação progressiva dos direitos humanos econômicos e sociais relativos ao mundo do trabalho.

Diante da representação tripartite, as organizações sindicais possuem importante papel na indicação de representantes para atuar de forma efetiva em prol dos interesses dos trabalhadores e empregadores, em especial perante a Conferência Geral e Conselho de Administração da OIT. Afinal, cada qual com sua particularidade contribui de forma significativa para o avanço das normas afetas ao trabalho e dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e sedimentação gradativa de uma sociedade amparada na igualdade e na justiça social.

3.4 Critérios de representatividade sindical no âmbito da OIT

O artigo 389, parágrafo 3º do Tratado de Versalhes de 1919, trouxe a noção de sindicato mais representativo nos seguintes termos: “Os Estados-membros se obrigam a designar os delegados e conselheiros técnicos não governamentais de acordo com as organizações sindicais mais representativas, de empregadores e de trabalhadores do país considerado, como a reserva de que tais organizações existam”. A disposição alhures foi incorporada ao texto da própria Constituição da Organização Internacional do Trabalho, em seu artigo 3.1²⁹ e 3.5³⁰.

²⁸ Lelio Bentes. **Mesmo com falhas o Brasil é referência na OIT**. Consultor Jurídico. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-fev-15/entrevista-lelio-bentes-ministro-tst-perito-oit>>. Acesso em 16.set.2016.

²⁹ Artigo 3. 1. A Conferência geral dos representantes dos Estados-membros realizará sessões sempre que for necessário, e, pelo menos, uma vez por ano. Será composta de quatro representantes de cada um dos Membros, dos quais dois serão Delegados do Governo e os outros dois representarão, respectivamente, os empregados e empregadores.

³⁰ Artigo 3.5. Os Estados-membros comprometem-se a designar os delegados e consultores técnicos não governamentais de acordo com as organizações profissionais mais representativas, tanto dos empregadores como dos empregados, se essas organizações existirem.

Considerando que não houve a definição objetiva do termo “organizações sindicais mais representativas”, os governos dos países membros protagonizaram debates homéricos no âmbito interno da Organização visando elucidar a questão. Buscando harmonização de posição firmou-se o entendimento que a designação das organizações mais representativas ficará a cargo de cada país através de critérios próprios e específicos do respectivo regramento jurídico.

Registra-se, no entanto, que a própria OIT recomenda que os Estados-membros tenham como base para indicação o critério da aferição do número de filiados, bem como, o prestígio as entidades detentoras de representação sindical de caráter geral em detrimento das organizações com representação específica.

Sobre a obrigação dos governos nomearem organizações sindicais mais representativas para a Conferência da OIT recorrendo as lições de Cássio Mesquita Barros (2007) menciona as passagens do aviso consultivo n. 1 da antiga Corte Permanente de Justiça Internacional (CPJI), substituída pela Corte Internacional de Justiça (CIJ)³¹ cujo texto previa:

A obrigação é parte integrante do Tratado e constitui, portanto, uma obrigação a que estão sujeitas as Partes Contratantes. A palavra representativa não foi definida no Tratado. Devem ser consideradas, evidentemente, como organizações mais representativas, aquelas que representem melhor aos empregadores e aos trabalhadores, respectivamente. Precisar quais são estas organizações é uma questão casuística que há de resolver cada país no momento em que proceda a designação. Embora o número de associados não seja o único critério para julgar do caráter representativo de uma organização que possua maior número de associados será mais representativa. O governo do Estado tem o dever de determinar, de acordo com os elementos que disponha, quais são de fato as organizações mais representativas. Se, por conseguinte, em um país, houver várias organizações profissionais representativas da classe operária, o governo deverá considerar todas elas quando proceder à designação do delegado dos trabalhadores e dos seus conselheiros técnicos. Somente assim o governo poderá designar pessoas que, de acordo com as circunstâncias, façam valer na Conferência o ponto de vista das massas operárias interessadas. O que se solicita dos governos é que façam todo o possível para obter um acordo que, na sua classe, possa considerar-se o melhor para assegurar a representação dos trabalhadores do país. (BARROS *apud* MASSONI, 2007, p.123).

³¹ A Corte Permanente de Justiça Internacional, foi um tribunal de jurisdição internacional criado em 1921 no seio da Liga das Nações, iniciando as suas deliberações em 1922. O Tribunal foi instalado no Palácio da Paz, em Haia, tendo cessado a sua atividade em 1940 em resultado da tomada daquela cidade pelas forças da Alemanha Nazista, mas foi apenas formalmente extinto em 1946. O Tribunal foi sucedido em 1946 pelo Tribunal Internacional de Justiça criado no contexto da Organização das Nações Unidas. A Corte Internacional de Justiça (CIJ) é o principal órgão judicial da Organização Nacional das Nações Unidas (ONU). Foi estabelecida pela Carta da ONU, assinada em 26 de junho de 1945, em São Francisco, com objetivo de alcançar, “por meios pacíficos, e em conformidade com os princípios da justiça e do direito internacional, ajuste e solução de disputas internacionais ou situações que poderiam levar a ruptura da paz”. A atuação da corte teve início em 1946 em substituição a Corte Permanente de Justiça Internacional (CPJI).

A Convenção n. 144 da OIT, sobre consultas tripartites para promover a aplicação das normas internacionais do trabalho, adotada em Genebra, em 21 de junho de 1976, congrega a noção de organizações sindicais mais representativas e incentiva os governos a instituírem procedimentos que assegurem consultas efetivas, entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre os assuntos relacionados às atividades da OIT. Trata-se de um valioso instrumento para assegurar a efetividade de consultas tripartidas com fito a expandir o diálogo social na construção das políticas econômicas e sociais.

Neste sentido concluiu o relatório de peritos da OIT apresentado na 100^a³² e 101^a³³ Conferência Internacional do Trabalho, realizadas em Genebra respectivamente em 2011 e 2012.

De acordo com o documento:

[...] Nos últimos cinco anos, vários países, incluindo o Bangladesh, a Colômbia, a Jordânia, o Quênia e o Kuwait, constituíram novos organismos para assegurar as consultas tripartidas. Estes organismos tratam de assuntos relacionados com o salário mínimo e os direitos e princípios fundamentais no trabalho. Nos países onde já existiam organismos tripartidos, a Convenção n.º 144 contribuiu para aumentar a eficácia dos processos de diálogo social ao convidar os parceiros sociais a comentar os relatórios da OIT (como na Arménia, República Checa e Japão); chamar os representantes dos parceiros sociais a participar mesmo nas fases iniciais do processo de decisão (África do Sul); desencadear a criação de novas unidades e comissões nos ministérios do trabalho, encarregadas de preparar as consultas tripartidas sobre as normas internacionais do trabalho ou discutir assuntos específicos dos respectivos mercados de trabalho, como o salário mínimo nacional e respostas à crise Global (Índia, Indonésia, Peru e Turquia). Em consequência das consultas tripartidas, alguns países, incluindo a Albânia, o Benim, a Eslováquia e os Estados Unidos, conseguiram registrar, ratificar ou preparar o terreno para a ratificação de outras Convenções da OIT. (OIT, 2013, p.42).

A ratificação da convenção n.144 deu-se no Brasil através do Decreto Federal nº 2.518, de 12 de março de 1998, fato que culminou com a instituição da Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI), através da Portaria n. 447/2004 no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), atuando como fórum de auxílio ao ministro do Estado do Trabalho e Emprego para tomada de decisões sobre assuntos de política internacional.

A CTRI tem como atribuições a análise das agendas de trabalho propostas por diversos fóruns internacionais, tais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Conferência

³² OIT: **Relatório da Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações, Relatório III (Parte 1A)**, Conferência Internacional do Trabalho, 100ª Sessão, Genebra, 2011. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2011-100-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2011-100-1A).pdf)>. Acesso em 17.set.2016.

³³ OIT: **Relatório da Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações, Relatório III (Parte 1A)**, Conferência Internacional do Trabalho, 101ª Sessão, Genebra, 2012. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2012-101-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2012-101-1A).pdf)>. Acesso em 17.set.2016.

Interamericana de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos, o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) entre outros, além de pronunciar-se sobre assuntos que lhe sejam submetidos pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego na sua área de competência. Sua composição é formada por dezesseis membros titulares com igual número de suplentes, sendo cinco representantes do governo, cinco dos empregadores e seis dos trabalhadores.

Destarte, a delegação brasileira junto à Organização Internacional do Trabalho vem exercendo constante diálogo com os membros integrantes da Comissão Tripartite de Relações Internacionais com fito a buscar uma possível convergência entre os delegados em relação aos temas que nortearão os trabalhos da Conferência.

A transversalidade da Comissão pode ser evidenciada através das reuniões que são realizadas com importantes órgãos que atuam em prol do trabalho, como exemplo citamos a reunião preparatória para a 105ª Conferência da OIT com participação do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ives Gandra Martins Filho para debater acerca do trabalho decente para a paz, segurança e resiliência frente aos desastres, avaliação das repercussões da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa e trabalho decente nas cadeias mundiais de valor.

Durante a reunião o Presidente do TST, ressaltou a importância e o papel das conferências da OIT, para o ele é "um verdadeiro parlamento mundial sobre direito do trabalho" e "um foro privilegiadíssimo" para aprofundar discussões não apenas sobre a pauta colocada, mas de natureza mais ampla³⁴.

O Brasil por possuir um regime jurídico peculiar na regulamentação sindical, onde vigora em conjunto o primado da liberdade e da unicidade sindical exerce sua representação junto à OIT através das Confederações patronais e das Centrais Sindicais. No entanto, apesar de parecer contraditório, nosso sistema tem alcançado alguns avanços por meio do diálogo social.

Todavia, em que pese os progressos conquistados neste campo, ainda há muito que ser feito para se obter a tão almejada solidez e influência do diálogo social nas políticas governamentais. É certo, que para alcançar maior efetividade é necessário ir além do envolvimento e proximidade das organizações sindicais com os interessados (empregadores e trabalhadores). Além disso, é imprescindível conferir autonomia às partes para que possam dialogar com independência desvincilhadas de qualquer ingerência Estatal, conferindo ainda,

³⁴ Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/presidente-e-ministros-do-tst-participam-de-reuniao-da-comissao-tripartite-de-relacoes-internacionais

segurança jurídica para as tratativas de forma a fortalecer a confiança entre as partes e no próprio instituto do diálogo.

3.5 Os principais documentos da OIT e sua importância para o Direito do Trabalho

É inegável que a OIT exerceu uma função respeitável na construção e sedimentação das legislações trabalhistas, bem como, na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas durante boa parte do século XX.

Sobre o tema realça Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2016):

Desde o momento de sua fundação, a OIT expressa uma força centrípeta e de ampla propagação, atraindo para si o cerne da regulação em matéria de trabalho. A universalidade e ecumenismo em relação aos Estados-membros, deriva da vocação social da Organização, se estenderá também às competências materiais, propriamente regulatórias. (NICOLI, 2016, p.101).

Já na reunião inaugural da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919 na cidade de Washington, foram referendadas seis convenções internacionais de suma importância. 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 demais adotadas nessa ocasião abordaram a 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 anos.

Em 1944 à luz dos efeitos da Grande Depressão de 1929 e da Segunda Guerra Mundial, foi adotada pelos os delegados da Conferência Internacional do Trabalho a Declaração de Filadélfia, que conforme já explanado, passou a integrar a constituição da OIT, reafirmando seus os princípios e objetivos, além de servir como fonte de inspiração para à Carta das Nações Unidas e à Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Defronte ao novo mundo do trabalho, marcado pela reestruturação dos meios de produção do capitalismo pós-industrial e suas estratégias de desconcentração, dumping social e precarização das relações de trabalho em escala global, o amplo arcabouço de normas e iniciativas da OIT ganha outros elementos, com movimentos institucionais inovadores que visam revigorar e modernizar os compromissos originários assumidos quando de sua constituição.

Nesse contexto, chamamos atenção para a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, de 1998, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas

Multinacionais e Política Social, cuja versão original de 1977, foi revista nos anos de 2000 e 2006 e a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, de 2008.

A Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, adotada em 1998 durante a 86ª sessão, foi impulsionada pelo término da Guerra Fria como forma de responder ao aumento significativo de manifestações pleiteando a implantação de uma sociedade liberal, com direito a liberdade de expressão, à economia de mercado.

O documento reafirmou universalmente o compromisso dos Estados-membros, e da comunidade internacional, de respeitar, promover e aplicar de boa-fé os princípios basilares da OIT e um patamar mínimo de princípios e direitos no trabalho. Outrossim, difundiu o conceito de “*core labour standards*” (normas fundamentais do trabalho), incorporado pela OIT como um dos pilares nos seus programas de atuação. Situa-se no mesmo movimento a construção do paradigma do trabalho decente, a se tornar a bandeira global da Organização a partir do final da década de 1990.

Discorrendo sobre a importância da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais de 1998, realça Luiz Eduardo Gunther (2011):

O compromisso assumido por todos esses países na Declaração eleva o preço de se infringirem direitos fundamentais. Não porque enuncie novos direitos, senão porque institui um segmento efetivo baseado em memórias periódicas dos países sobre as quatro categorias de direitos fundamentais, e na ampla obrigação da OIT de elaborar, anualmente, um informe global e de realocar os seus recursos para ajudar os Estados-membros a aplicar ditos princípios. A finalidade da Declaração é promover o respeito aos direitos humanos e não castigar omissões. Nesse sentido, a persuasão moral, respaldada por uma informação amplamente difundida podem ser alertas poderosos. Essa defesa da cláusula social, às vezes acusada de fazer o jogo dos países desenvolvidos, movimenta-se em duas direções principais. A primeira delas consiste em unificar o interesse dos trabalhadores organizados, no movimento sindical intencional, pois busca introduzir uma tendência oposta ao rebaixamento das condições sociais via diminuição de salários e precarização das relações trabalhistas. A segunda direção indica que setores do empresariado passaram a um movimento de defesa da ética nas relações comerciais, que apresenta alguns pontos de convergência com a luta dos trabalhadores. (GUNTHER, 2011, p.59).

Em 2008 como resposta ao mercado globalizado caracterizado pela difusão de novas tecnologias, circulação de ideias, intercâmbio de bens e serviços, crescimento da movimentação de capital e fluxos financeiros, internacionalização do mundo dos negócios e seus processos que transformam profundamente o mundo do trabalho, e após o decurso de aproximadamente 90 anos de sua constituição, foi aprovada consensualmente pelos 183 países Membros da OIT na 97ª reunião, a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa.

No documento foi reforçado a importância dos objetivos constitucionais da OIT salientando a necessidade de desenvolver e reforçar medidas de geração de emprego, proteção social, diálogo social tripartite e de respeito aos princípios fundamentais do trabalho.

A geração do emprego de qualidade e da renda deve integrar o centro das estratégias de crescimento e desenvolvimento e das políticas econômicas e sociais de um determinado país. É certo, que a pobreza persistente, desigualdade de renda crescente, lento crescimento do emprego e forte incidência de formas de trabalho precário e inseguro constituem graves restrições ao progresso econômico e social mundial, à justiça social e à governabilidade democrática.

No que tange a proteção social ela é reconhecida universalmente como um direito humano fundamental, tal como refletido na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), nas normativas das Nações Unidas e nas normas internacionais do trabalho. As políticas de proteção social compreendem a garantia de condições de trabalho decente, como o respeito à legislação trabalhista e aos princípios de saúde e segurança no trabalho, bem como regimes de seguridade social e um conjunto de políticas para proteger grupos especialmente vulneráveis da população trabalhadora.

O diálogo social tripartite entre governos, organizações de empregadores e de trabalhadores é o método por excelência de funcionamento da OIT e se reflete nas atividades da Conferência Internacional do Trabalho e do Conselho de Administração, assim como nas reuniões regionais e setoriais promovidas pela Organização. O fortalecimento do diálogo social tripartite é essencial para o tratamento dos problemas e desafios do mundo do trabalho.

Em relação a promoção e aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho é destacada pela OIT a liberdade de associação, liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. De igual forma, ressalta a organização que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não devem servir aos fins comerciais protecionistas.

No ano seguinte a adoção da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, a OIT atenta a eclosão da crise mundial no final de 2008 e da crescente instabilidade do mercado de trabalho que desencadeou um alarmante número de pessoas desocupadas³⁵,

³⁵ Segundo dados divulgados pela OIT o número de desempregados atingiu o patamar de 197,1 milhões de pessoas em 2015, o que expressa 27 (vinte e sete) milhões a mais do que nos anos anteriores à crise de 2008. Num grande número de países, a taxa de desemprego jovem é superior ao dobro da taxa de desemprego média, e a taxa de participação das mulheres no mercado do trabalho continua a ser 26% inferior à dos homens.

aprovou na 98ª Conferência Internacional do Trabalho o Pacto Mundial pelo Emprego³⁶, com objetivo de orientar políticas públicas nacionais e internacionais voltadas para a criação de emprego e superação do desafio de criação dos seiscentos milhões de postos de trabalho até o ano de 2030 além de disponibilizar trabalho aos quarenta milhões de jovens que entram anualmente no mercado.

Sobre a importância do documento salienta a OIT:

O Pacto pede a governos e a organizações de trabalhadores e empregadores que trabalhem unidos para enfrentar a crise mundial de emprego com políticas que estejam alinhadas com o Programa de Trabalho Decente da OIT. O Pacto Mundial para o Emprego propõe uma série de medidas para responder à crise, as quais podem ser adaptadas às necessidades e situações específicas de cada país. Não se trata de uma solução única para todos, senão de um portfólio de propostas baseadas em exemplos exitosos, que também foram formuladas para informar e apoiar as ações no âmbito multilateral. Além disso, o Pacto pede a adoção de medidas para manter as pessoas em seus trabalhos, para apoiar as empresas e para impulsionar a geração e recuperação dos empregos, em combinação com o fortalecimento dos sistemas de proteção social, em particular para as pessoas mais vulneráveis, integrando a preocupação com a igualdade de gênero em todas essas dimensões. (OIT, 2009b, p. 2).

Visando nortear as ações de fomento à geração de empregos o documento elencou 11(once) princípios a serem observados pelos Estados-membros, sendo eles:

1. Atenção prioritária à proteção e ao crescimento do emprego mediante empresas sustentáveis, serviços públicos de qualidade e construção de proteção social adequada para todos como parte de ação internacional e nacional em curso para ajudar a recuperação e o desenvolvimento. As medidas devem ser executadas rapidamente e de maneira coordenada.
2. Fortalecer a ajuda às mulheres e aos homens vulneráveis duramente afetados pela crise, notadamente a juventude em risco, os trabalhadores mal remunerados, os trabalhadores pouco qualificados, os trabalhadores informais e os trabalhadores migrantes.
3. Concentrar-se em medidas visando a manter o emprego, facilitar a mobilidade profissional e a favorecer o acesso ao mercado de trabalho das pessoas sem emprego.
4. Criar ou reforçar os serviços públicos de emprego eficazes e outras instituições do mercado de trabalho.
5. Aumentar a igualdade de gênero e a igualdade de oportunidades concernente à melhoria de qualificação, formação e ensino de qualidade na preparação para a recuperação.
6. Evitar soluções protecionistas assim como as consequências prejudiciais de espirais deflacionistas dos salários e a deterioração das condições de trabalho.
7. Promover as normas fundamentais do trabalho e outras normas internacionais do trabalho que favorecem a retomada das atividades econômicas e uma reorganização do emprego, reduzindo também a desigualdade entre homens e mulheres.
8. Promover o diálogo social, como o tripartismo e a negociação coletiva entre empregadores e trabalhadores, que são processos construtivos para maximizar o impacto das medidas anti-crise tomadas como respostas às necessidades da economia real.
9. Zelar para que as ações tomadas a curto prazo sejam coerentes dos pontos de vista econômico, social e de sustentabilidade ambiental.
10. Assegurar a criação de sinergias entre o Estado e o

³⁶OIT. **Pacto Mundial pelo Emprego**. 98.ª Sessão, Genebra, 2009. OIT. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/pacto_mundial_emprego_246.pdf. Acesso em 12.set.2016.

mercado assim como uma regulamentação eficaz e eficiente de economias de mercado, incluindo um enquadramento jurídico e regulamentar favoráveis à criação de empresas, empresas sustentáveis e promoção da geração de emprego em diversos setores. 11. A OIT se compromete com outros organismos internacionais, instituições financeiras internacionais e os países desenvolvidos a reforçar a coerência política e intensificar a ajuda ao desenvolvimento e apoio aos países menos desenvolvidos, aos países em desenvolvimento e aos países em transição que têm uma margem de manobra fiscal e políticas restritas para encarar a crise. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009b, p. 5-9).

Averigua-se, que a OIT desempenhou um papel importante na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas durante boa parte do século XX. Em conjunto com o Direito Internacional do Trabalho a organização assume uma função regulatória que ultrapassa a expressão das múltiplas relações que giram em torno do trabalho humano. Inclusive, em 1969 ela recebeu o Prêmio Nobel da Paz, sendo naquele momento ressaltado que a OIT tem uma influência perpétua sobre a legislação de todos os países” e deve ser considerada “a consciência social da humanidade”.

4. O DIÁLOGO SOCIAL NA PERSPECTIVA DA OIT E SUA IMPORTÂNCIA PARA O DIREITO DO TRABALHO E A EFETIVAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO DIGNO

4.1 Introdução

Desde a constituição da OIT, foi privilegiado o diálogo social como uma forma de construir democraticamente orientações, convenções, recomendações e outros instrumentos visando subsidiar as ações dos Estados-membros. A complexidade do diálogo é crescente e a cada ano o desafio torna-se ainda maior. Se, por um lado, é preciso suplantar as diferenças culturais, econômicas, políticas e sociais dos 187 (cento e oitenta e sete) países que compõem a Organização, por outro, é crucial que a discussão avance na mesma proporção das mudanças estruturais do atual mundo do trabalho.

Por intermédio do diálogo social é franqueada a participação dos trabalhadores, empregadores e governos na tomada de decisões dos assuntos afetos às relações de trabalho. Através dele, é possível incluir em qualquer tipo de negociação a consulta e a troca de informações entre os atores a fim de auferir as convergências e divergências atinentes às políticas econômicas, laborais e sociais. Ele possui várias dimensões podendo desenvolver-se de forma bipartida, tripartida ou ainda alargada.

Hodiernamente, o desafio da crise financeira aliado ao progressivo desemprego que assombra a economia mundial tornam mais desafiadora a elaboração de soluções globais que atendam as peculiaridades de cada país. Porém, mesmo diante deste quadro, o diálogo social pode e deve assumir importante função atuando tanto para a preservação de empregos, como para a formulação de propostas voltadas a geração de novos postos de trabalho.

Para tanto, deve-se elevar a função dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores, fazendo com que o diálogo deixe de ter um papel marginal na formulação das políticas governamentais e passe a ocupar cada vez mais posição central. Vários são os mecanismos de que dispõem os Estados-membros da OIT para fortalecer as estruturas sindicais. Dentre eles, destacamos a necessidade de se romper definitivamente com qualquer ato de intervenção ou ingerência que resulte direta ou indiretamente em um controle estatal sobre as organizações sindicais.

Como resposta aos numerosos desafios que o mundo trabalho vivencia, a OIT tem atuado junto aos Estados-membros para a consolidação do tripartismo através do diálogo social

na formulação de políticas contra a recessão e o desemprego. Como exemplo, podemos citar o Pacto Global para o Emprego, adotado pelos mandantes da OIT em 2009, o qual sublinha que “o diálogo social constitui uma base sólida para garantir o compromisso dos empregadores e trabalhadores para a ação conjunta com os governos, necessária para ultrapassar a crise na ótica de uma retomada sustentável”.

Todavia, apesar da louvável atuação da Organização Internacional do Trabalho tem-se presenciado uma explosão de decisões unilaterais adotadas por vários países na expectativa de superar a recessão econômica financeira que assombra os cofres públicos.

Lamentavelmente, a opção de extirpar as organizações de empregadores e empregados não tem logrado êxito, criando na maioria das vezes um longo embate que objetiva apenas medir forças demonstrando a total soberania do Estado que convive com a impotência da sociedade. Este cenário tem deixado à mercê inúmeros trabalhadores e empresários ávidos por uma resposta efetiva capaz de produzir efeitos positivos na recuperação econômica e na geração de empregos.

4.2 As dimensões do tripartismo da OIT

A Organização Internacional do Trabalho é a única das agências do Sistema das Nações Unidas (ONU) com uma estrutura de diálogo tripartite³⁷, composta por representantes de governos, organizações de empregadores e de trabalhadores. Igualmente, ela incentiva o tripartismo no âmbito dos países membros por meio do diálogo social, com vista à formulação e, em certos casos, à implementação de políticas nacionais em vários domínios, nomeadamente no campo social e econômico.

O tripartismo é conceituado pela OIT como “a interação entre governos, empregadores e trabalhadores (através dos seus representantes) como parceiros iguais e independentes na busca de soluções para questões de interesse comum” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015, p.13). Ele configura a inclusão, em pé de igualdade, dos atores sociais, para tomar determinadas decisões.

O método do tripartismo não implica na participação igualitária de representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores e o governo, na verdade, o que deve ocorrer é propiciar igual atenção aos pontos de vista de cada parte. Outrossim, no tripartismo cada parte

³⁷ Quando as portas da OIT foram abertas para o mundo do trabalho os arquitetos encomendaram três chaves e um cadeado triplo para o portão da nova sede da OIT em Genebra. Desde então as três chaves têm permanecido um símbolo da organização. Fonte: ILO, 2013, Tripartism in the 21st century: Building on bedrock.

tem um papel e função claramente definida, logo, não há necessidade de ser igualar as responsabilidades.

Através do diálogo social é possível exercer o tripartismo em âmbito internacional, nacional e local. Não há uma definição universal para o termo diálogo social, isso porque ele pode ocorrer de diversas formas e níveis, a depender das particularidades de cada país.

De acordo com a OIT³⁸, o diálogo social “inclui todas as formas de negociação, consulta ou intercâmbio de informação entre representantes dos governos, empregadores e trabalhadores ou entre empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relativa à política econômica, trabalho e social”.

O diálogo social pode ser conceituado de acordo com as partes que dele participam, podendo se dar de forma: bipartido, tripartido ou alargado.

Será bipartido quando um ou mais empregadores e/ou uma ou mais organizações de empregadores, e uma ou mais organizações de trabalhadores dialogarem sem a participação do governo. Sua materialização poderá ocorrer tanto pela via da negociação e dos acordos coletivos como por intermédio da cooperação técnica com fito a promover o intercâmbio de informações, consultas, prevenção e resolução de conflitos.

Todavia, adverte a (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015, p. 17), que embora “o governo não seja um parceiro no processo bipartido, ele pode prestar assistência aos parceiros sociais nas negociações bipartidas. Igualmente, poderá oferecer serviços de conciliação e mediação em caso de conflito entre os parceiros sociais.” Registra-se que, no Brasil conforme já abordado em outros trabalhos por Bruno Martins Torchia e Tacianny Mayara Silva Machado (2016), já existe previsão legal para a mediação de conflitos coletivos com a participação do Ministério do Trabalho e Emprego, senão vejamos:

Além da lei nº. 13.140/2015 que disciplina a mediação os conflitos coletivos de trabalho, notadamente os afetos a negociação coletiva, contam com regulamentação própria Decreto nº. 1.572, de 28 de julho de 1995, e nos §§1º a 4º do artigo 11 da Lei nº. 10.192, de 14 de fevereiro de 2001. Os dispositivos, em síntese estabelecem a possibilidade das partes recorrerem ao Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E) ou a um terceiro credenciado junto a este órgão, com comprovada experiência, para mediar conflito envolvendo negociações. (MACHADO, TORCHIA, 2016, p. 126).

³⁸ OIT. **Diálogo Social Nacional Tripartido: Um guia da OIT para uma melhor governação.** Genebra, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_dialogosocialtripartido_2015.pdf>. Acesso em 26. set. 2016.

Já o tripartismo, conforme já consignado, inclui o governo os empregadores e trabalhadores, sendo geralmente utilizado para discutir políticas públicas, leis e outras decisões que afetem o os interesses desses atores.

Há ainda, o denominado *diálogo social tripartido alargado*, previsto na Resolução n. 90a³⁹ adotada em 18 de junho de 2002, durante a 90ª Conferência Internacional do Trabalho, que consigna a possibilidade de inclusão das outras organizações representativas da sociedade civil como as organizações não governamentais (ONG). É certo que, quando da constituição da OIT, o diálogo social tinha como perspectiva apenas as organizações de empregadores e trabalhadores. No entanto, com o florescimento de uma sociedade cada vez mais plural, marcada pelo rompimento de barreiras mundiais houve a necessidade de se instituir o diálogo social alargado.

Múltiplas são as formas para se concretizar o diálogo social nacional tripartido, ficando a cargo de cada país de acordo com suas particularidades promover sua instrumentalização. Geralmente é utilizado pelos governos a estruturação de fóruns tripartites através dos conselhos econômicos, sociais, trabalho e instituições similares com fito a exercer a máxima cooperação a nível político. Pode ainda, materializar-se através do intercâmbio de informação, consulta e negociação.

A consulta política tripartida de acordo Ane Trebilcock (1994), ex-consultora jurídica e Diretora de Serviços Jurídicos da OIT, corresponde ao pleno florescimento do diálogo social “através da atuação dos representantes dos empregadores, trabalhadores e dos Governos, que criam o hábito de agir de maneira conjunta e multifacetada com o fim de buscar o consenso para abordar todos os grandes problemas de política econômica e social”⁴⁰ (OIT, 2004 p.03, tradução nossa).

O diálogo social poderá resultar tanto em compromissos formais com efeito vinculante entre as partes signatárias, como também meras recomendações dotadas de voluntariedade sem nenhum caráter obrigatório. A atuação dos atores através do diálogo pode acarretar ações envolvendo relações de trabalho, assim como, aspectos gerais de cunho social e econômico.

Considerando que o diálogo social pode possuir uma cobertura extensa ou limitada a um determinado grupo, setor ou categoria, ele classifica-se como amplo ou restrito.

³⁹ OIT. **Resolução 90.a relativa ao tripartismo e diálogo social**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739%282002-90%29.pdf#page=1>>. Acesso em 22.out.2016.

⁴⁰ No original: [...] Puede considerarse que la concertación política tripartita o “concertación social” es el “pleno florecimiento” del diálogo social por medio del cual los “representantes de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos crean el hábito de actuar de un modo concertado y multifacético con el fin de buscar el consenso para abordar todos los grandes problemas de política económica y social” (Trebilcock, 1994:4).

Na sua forma ampla o diálogo cuida de questões econômicas e sociais de caráter geral produzindo resultados tanto para os próprios atores sociais como para os destinatários da representação. De igual forma, alcança tanto os trabalhadores empregados portadores de qualificação e sindicalização (*insiders*)⁴¹, assim como, aqueles desempregados e desprovidos de qualificação profissional e politicamente desorganizados em matéria sindical (*outsiders*). Como exemplo, podemos citar as discussões envolvendo a melhorias das políticas de valorização, geração, criação e fomento de novos postos de trabalho.

Já o diálogo social restrito tem lugar em fóruns de debate onde os empregadores, os trabalhadores, organizados em matéria sindical, e as suas organizações representativas buscam consenso sobre assuntos afetos as relações de trabalho. Geralmente relaciona-se com questões envolvendo salários, condições de trabalho, direitos do trabalho ou da segurança social. A externalização dessa modalidade geralmente ocorre através de processos de consulta ou de negociação coletiva.

Nota-se, portanto, que o diálogo social contempla uma série de ações com repercussão direta em matéria de emprego, salário, melhoria das condições de vida, política econômica e social, cujos efeitos serão suportados na coletividade. Assim, diante da complexidade das matérias é imperioso que as partes integrantes do diálogo estejam preparadas e comprometidas em alcançar o melhor resultado além de garantir eficácia aos pactos celebrados.

4.3 Os atores sociais integrantes do diálogo social

4.3.1 O papel do governo

O governo exerce relevante papel na instrumentalização e avanço do diálogo social no âmbito nacional. O fomento dos fóruns de debates tripartites, além de incentivar o diálogo entre os atores sociais, representa um valioso mecanismo com capacidade de guiar a estruturação de políticas públicas voltadas ao fomento de emprego e proteção social partindo da perspectiva não apenas dos governantes, mas, sobretudo, dos destinatários da norma.

⁴¹ Sobre o tema Márcio Alvarenga Júnior (2013) explica que para a escola novo-Kelsiano, o ponto central levantado por Keynes em sua Teoria Geral é a presença de rigidez de preços e salários na economia. Ao internalizar a crítica acima, esta escola passou a dedicar uma atenção considerável para demonstrar a rigidez das referidas variáveis se origina do comportamento otimizador dos agentes econômicos, sendo, portanto, perfeitamente racional. Para provar tal ponto, foi desenvolvida uma série de modelos explicativos para a existência desta falha de mercado com destaque para: o modelo de custo de menu e de falha de coordenação, o modelo *insider-outsider* e o modelo de salário eficiência. No modelo *insider-outsider* o mercado de trabalho tende a ser constituído por dois grupos de indivíduos: *insiders* - indivíduos empregados com grau de qualificação geralmente maior e sindicalizados e *outsiders*-indivíduos involuntariamente desempregados e com baixo grau de organização política e sindicalização.

Incumbe ao governo, ainda, garantir um ambiente de independência e liberdade capaz de estimular e assegurar a sedimentação da confiança entre os participantes do diálogo. Portanto, o compromisso com a preservação das bases democráticas, pilares de um Estado Democrático de Direito, notadamente a participação popular nas decisões públicas, é de suma relevância para que se tenha prosperidade e avanço nos debates entre empregadores e trabalhadores.

Para a OIT valendo-se de Normand Lécuyer, o governo desempenha função dual no diálogo tripartite, eis que atua tanto como agente promotor como protagonista. “Em sua condição de promotor cabe ao governo realizar consultas com os parceiros e implementar formas para que a consulta seja eficaz e regular” (OIT, 2004, p.06, tradução nossa). Acentua ainda, que “compete ao governo criar procedimentos específicos de acordo com as realidades nacionais para assegurar e promover a participação dos parceiros sociais” (OIT, 2004, p.06, tradução nossa).⁴²

Corroborando com as afirmações do autor a própria Convenção n. 144 da OIT é clara ao dispor no artigo 2º⁴³ que compete aos Estados-membros signatários da convenção assegurar a criação de procedimentos que assegurem efetividade de consultas tripartites, observadas as particularidades de cada país.

No que tange ao exercício de protagonista compete ao governo na visão da OIT uma atuação tanto bipartida como tripartida. “No bipartidarismo o Estado deve criar instrumentos de diálogo social entre os parceiros sociais, mas como um grande empregador do país, ele próprio deve fornecer meios para iniciar este diálogo com seus próprios empregados” (OIT, 2004, p.06, tradução nossa)⁴⁴. Quanto ao tripartismo, assevera o autor citado que o governo deve participar como interlocutor, a fim de fomentar os intercâmbios avançando na reflexão, e no final, encontrar um ponto de equilíbrio para as suas políticas e ações. Pontua ainda, que “a

⁴² En su condición de promotor, además de garantizar la protección de los derechos fundamentales mencionados anteriormente, según las normas internacionales de la OIT en materia de trabajo, los gobiernos tienen la responsabilidad de promover consultas con los interlocutores sociales y de tomar las medidas pertinentes para llevarlas a la práctica de un modo efectivo y regular. Tradução do autor.

⁴³ Artigo 2.1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção compromete-se a pôr em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas, entre os representantes do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores, sobre os assuntos relacionados com as atividades da Organização Internacional do Trabalho a que se refere ao artigo 5, parágrafo 1, adiante.

Artigo 2.2. A natureza e a forma dos procedimentos a que se refere o parágrafo 1 deste artigo deverão ser determinadas em cada país de acordo com a prática nacional, depois de ter consultado as organizações representativas, sempre que tais organizações existam e onde tais procedimentos ainda não tenham sido estabelecidos. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1976).

⁴⁴ En su condición de actor protagonista, el gobierno debe participar activamente en el diálogo social con sus propios empleados, es decir, con los trabajadores del sector público, respetando los principios establecidos en el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.

fim de promover o tripartismo, da administração do trabalho deve estabelecer quadros ou instituições que garantem o diálogo social a nível nacional⁴⁵ (OIT, 2004, p.06, tradução nossa).

Em relatório apresentado durante a 102ª Conferência realizada em 2013, a OIT atribui ao Ministério do Trabalho e Emprego o papel de sedimentar o tripartismo no âmbito nacional de cada país, senão vejamos:

45. Promover o diálogo social é uma responsabilidade crucial dos ministérios do trabalho (ou dos organismos especializados em alguns países). A eficácia do diálogo social e a harmonia das relações laborais dependem da capacidade do governo para agir como definidor de políticas, administrador e, no caso do tripartismo, participante.
46. As Convenções e Recomendações da OIT consagram regras e princípios orientadores pormenorizados sobre a forma como os governos devem regulamentar as áreas mais frequentemente associadas às relações laborais (como a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva) e desenvolver o diálogo social em áreas políticas essenciais (como o emprego, a proteção social e os recursos humanos). (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013, p. 12).

Todavia, a própria Organização assinala sua preocupação quanto ao enfraquecimento global na atuação dos ministérios e organismos de trabalho após a crise financeira de 2008 e com as respectivas políticas de austeridades econômicas implementadas em muitos países. De acordo com a OIT “os ministérios e organismos do trabalho têm frequentemente sido alvo de cortes orçamentários, com as consequentes reduções nos programas de emprego e no pessoal da administração do trabalho” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013, p.13).

Verifica-se, portanto, que a atuação do governo é de suma proeminência tanto como promotor quanto de protagonista do diálogo social. Por conseguinte, a Convenção n. 144 de 1976, deve atuar como bússola na estruturação dos fóruns tripartes nacionais visando à democratização dos debates além de buscar na medida do possível, um posicionamento consensual entre os atores sociais.

4.3.2 O papel das organizações de trabalhadores

Partindo da premissa que a proximidade entre o sindicato com seus representados é capaz de externar perante os fóruns competentes os anseios e expectativas dos trabalhadores, podemos afirmar que as organizações sindicais exercem papel de grande relevância para a

⁴⁵ A fin de fomentar el tripartismo, la administración del trabajo debe establecer los marcos o instituciones que garantizan el diálogo social a nivel nacional.

efetividade do diálogo social. Porém, é incontroverso que, para se alcançar esta efetividade, não basta apenas o reconhecimento da legitimidade sindical, mas também, da atuação representativa tanto dos empregadores como dos trabalhadores.

Conforme já abordando em tópicos anteriores o fenômeno da fragmentação e do enfraquecimento do movimento sindical vem ocorrendo em escala mundial com repercussão direta nas discussões globais envolvendo o trabalho. As taxas de sindicalização no mundo apresentam resultados decrescentes,⁴⁶ e chamam atenção para a pulverização dos trabalhadores que cada vez mais sentem-se desconectados com o movimento sindical.

Vários são os fatores que provocam o distanciamento dos trabalhadores com as entidades sindicais, dentre os quais podemos destacar: o aumento do desemprego, crescimento do mercado informal, surgimento de novas modalidades de contrato de trabalho, maior rotatividade, ausência de estabilidade no emprego, crescente flexibilização do mercado de trabalho dentre outros.

Em recente abordagem do tema a OIT revelou alterações visíveis nas formas atípicas de emprego. Segundo os dados levantados “existe uma tendência de diminuição do número de trabalhadores remunerados e assalariados na maioria das economias avançadas, apesar de o seu número continuar em crescimento nas economias emergentes e em desenvolvimento, ainda que a uma taxa reduzida”⁴⁷ (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016, p.06).

Consoante Giovanni Alves (2005) e Adalberto Moreira Cardoso (1999) citados por André Gambier Campos (2014):

Devido a mudanças ocorridas na estrutura e na conjuntura econômica, os anos 1990 presenciaram o que se denominou processo de informalidade. Tal processo teve implicações no âmbito laboral e sindical, entre as quais se destacaram, respectivamente, a contração e a rarefação das bases dos sindicatos de trabalhadores. E, por conta dessas implicações, tais sindicatos passaram a enfrentar múltiplos e variados desafios, tanto em sua organização como em sua atuação. (CAMPOS, 2014, p.30).

⁴⁶ Segundo dados da Fundação Perseu Abramo, divulgados em 2013, na primeira década do século 21, a taxa de sindicalização caiu, por exemplo, 10,7% no conjunto dos países ricos que faz parte da Organização de Cooperação para o Desenvolvimento Econômico (OCDE). Em 2011 foi 17,5% ante 19,6% no ano de 2002. Na Alemanha, a queda na taxa de sindicalização foi ainda maior. Entre 2002 e 2011, a densidade sindical refluíu de 23,5% para 18,3%, o que equivaleu a redução de 22,1% na taxa de sindicalização dos trabalhadores alemães. Nos Estados Unidos também houve queda na taxa de sindicalização, para o período de 10 anos passados, a densidade sindical diminuiu 12,4%, passando de 12,9%, em 2002, para 11,3%, em 2011. O Brasil, ao contrário, não registrou queda na densidade sindical, apresentando leve elevação de 1,8%. Em 2011 havia 17% dos ocupados sindicalizados, enquanto em 2002 a densidade sindical atingia a 16,8% dos trabalhadores. Disponível em: < http://novo.fpabramo.org.br/sites/default/files/fpa_comunica_3.pdf>. Acesso em 05. out.2016.

⁴⁷ O emprego remunerado e assalariado está em crescimento em algumas regiões, tais como a África Subsaariana e a Ásia do Sul, onde representa cerca de 20% dos trabalhadores. Os restantes trabalhadores encontram-se envolvidos em formas atípicas de emprego.

No entanto, mesmo diante do quadro apresentado as organizações sindicais laborais vêm buscando um novo reposicionamento através da inclusão dos trabalhadores não amparados pelo movimento sindical. Referimo-nos aqueles oriundos dos contratos atípicos que representam um expressivo percentual de trabalhadores a mercê do sindicalismo tradicional.

Preocupada com a situação, a OIT já sinalizou a necessidade de os sindicatos laborais focarem sua atenção para no crescente contingente de trabalhadores não organizados na agricultura, no setor público e nas zonas francas de exportação, bem como nos trabalhadores domésticos, nos trabalhadores migrantes, refugiados e nas mulheres.

Outro fator que pode ser observado mundialmente como forma de fortalecimento do movimento sindical laboral refere-se ao agrupamento global de entidades. Como exemplo, podemos mencionar a aglomeração em 2006 da Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres com a Confederação Mundial do Trabalho e a Confederação Internacional de Sindicatos. Também em 2012 ocorreu a fusão da Federação Internacional de Trabalhadores Metalúrgicos, Federação Internacional de Sindicatos de Trabalhadores dos Setores Químico, Energia, Indústria Extrativa e Indústrias Diversas e a Federação Internacional de Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário e Couro, formando a Confederação Industrial, representando 50 (cinquenta) milhões de trabalhadores em 140 países.

Enfim, é perceptível que os desafios são enormes, mas, passíveis de superação pelas organizações desde que o foco seja verdadeiramente os trabalhadores e suas atuais necessidades provocadas por um novo modelo de trabalho não apenas voltado ao mercado regional, mas, sobretudo, que atenda as questões globais.

4.3.3 O papel das organizações de empregadores

Impulsionadas pelos inúmeros desafios propiciados pela atual conjuntura econômica mundial, que conta com a tecnologia em rápida evolução, transformação do mercado de trabalho e mudança nos sistemas de produção cada vez mais estruturados em cadeias globais de valor, as organizações de empregadores são convidadas a oferecer respostas rápidas capazes de satisfazer as necessidades dos novos e variados negócios que surgem a todo o momento. Busca-se, através da representação empresarial encontrar um ponto de equilíbrio, por meio do diálogo social, que atenda tanto a proteção ao trabalhador como a necessidade de gestão flexível das empresas.

Em 2016 durante a 105ª Conferência Internacional do Trabalho foi promovida discussão sobre o trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais, que cada vez mais proliferadas tem transformado profundamente a natureza da produção, investimento, comércio e emprego transfronteiriços.

Segundo relatório da OIT⁴⁸ quatro são os fatores-chaves que podem explicar este fenômeno de expansão das cadeias, sendo eles.

Em primeiro lugar, o desenvolvimento de telecomunicações, serviços financeiros e tecnologias de informação, o que tem permitido assegurar a coordenação e a logística em tempo real da produção fragmentada e dispersa em várias partes do mundo. Em segundo lugar, as melhorias nas infraestruturas, na logística e nos serviços de transporte têm permitido uma entrega mais fiável e rápida de produtos e de bens finais, tendo reduzido os seus custos. Em terceiro lugar, os acordos comerciais têm desempenhado um papel importante na redução dos custos do comércio, em particular através da redução das pautas aduaneiras, da harmonização de quadros institucionais e da liberalização de serviços, inicialmente no âmbito do Acordo Geral sobre Pautas Aduaneiras e Comércio e, subsequentemente, no seio da Organização Mundial do Comércio (OMC), assim como graças a diversos acordos comerciais bilaterais e plurilaterais. Em último lugar, a emergência da China e da Índia, e a sua participação nas cadeias de abastecimento mundiais, duplicou a oferta de trabalho na economia mundial. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016, p. 5).

Nota-se, pois, que no modelo produtivo homogêneo e concentrado em determinadas regiões, predominante entre os séculos XVIII ao XX era possível despender tratamento uniforme as demandas econômicas, sociais, trabalhistas e mercadológicas dos empreendedores daquele período. Todavia, no século XXI com a ascensão da atividade empresarial descentralizada e heterogênea torna-se indispensável uma intensa reorganização da estrutura sindical patronal para atender a complexidade de seus membros. Se antes uma mesma solução atendia praticamente a totalidade das empresas, no atual modelo econômico é necessário personalizar respostas de acordo com as particularidades de cada seguimento empresarial.

É certo que somente entidades sindicais conectadas com a nova realidade empresarial serão capazes de construir uma pauta de diálogo progressista que represente as novas aspirações e exigências. Espera-se, assim, que a organizações tenham condições técnicas de traduzir a complexidade que o mercado globalizado propicia com fito a reivindicar um ambiente de negócios mais competitivo capaz de assegurar a sobrevivência e sustentabilidade das empresas.

Diante desse cenário de elevada competitividade a Organização Internacional do Trabalho observou que a negociação coletiva não tem sido objeto prioritário das organizações

⁴⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório IV: Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais**. Genebra, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit105_relatorio_iv_pt.pdf>. Acesso em 05.out.2016.

patronais, mesmo em países com forte predominância de negociações ou acordos coletivos. De acordo com os relatórios da OIT o foco em articulação política e oferta de novos serviços ocuparam o centro das atenções patronais.

O papel das organizações de empregadores mudou, mesmo nos países onde a sua participação na negociação coletiva era importante. À medida que a integração econômica global foi avançando, o tempo dedicado às relações laborais diminuiu e o foco deslocou-se para a ação política e para serviços de assessoria destinados a aumentar a competitividade dos Membros. Esta situação levou muitas organizações a rever a sua gama de serviços tradicionais, investir em novas capacidades e estabelecer novas parcerias e alianças estratégicas. (OIT, 2013, p. 14).

Conquanto, ainda subsiste atuação sindical eficaz através da negociação coletiva gerando resultados positivos mediante pactuação de práticas inovadoras de acordo com as particularidades do seguimento empresarial, propiciando avanço tanto para a relação econômica quanto para a social.

Outro aspecto que deve ser considerado refere-se às tendências estruturais que afetam as organizações dos empregadores e consequentemente refletem diretamente no diálogo social. Consoante a OIT o processo de regionalização⁴⁹ e fusão das organizações empresariais vem ganhando espaço no cenário internacional e demonstram o claro objetivo de reforçar o papel dos empregadores tanto em âmbito nacional como global. Todavia, no que tange a regionalização por setor de atividade ainda há um extenso caminho a seguir, fato que acaba propiciando uma lacuna na participação empresarial nas relações laborais transfronteiriças privilegiando as empresas multinacionais em detrimento das organizações empresariais.

Finalmente, é preciso considerar que as organizações de empregadores exercem relevante papel no diálogo social tripartite, notadamente na construção de soluções capazes impulsionar o crescimento econômico, combatendo a deterioração do mercado de trabalho e o elevado desemprego mundial, que assombra mais de 197 milhões de pessoas. Outrossim, poderão somar esforços para impulsionar a transição da economia informal para a formal, que prejudica trabalhadores, empregadores e sociedade.

Constata-se, então, que dilema da impotência da representatividade sindical não é privilégio apenas dos trabalhadores, mas também é fator de grande impacto para as organizações de empregadores. Logo, é de suma relevância que as entidades patronais atuem

⁴⁹ A representação coletiva de empregadores por setor de atividade encontra-se normalmente ao nível europeu e raramente noutras regiões, como exemplo, podemos citar as federações da indústria europeias e o Comitê Marítimo Internacional de Empregadores.

fortemente junto aos órgãos tripartites com fito a contribuir para a construção de políticas voltadas tanto para a perenidade da empresarial e preservação e criação de novos empregos.

4.3.4 O papel das organizações da sociedade civil

A atuação proeminente das organizações da sociedade civil (OSCs) como agente de interlocução social ganhou destaque no cenário latino-americano a partir de 1970, momento em que ocorreu, em muitos países, a ruptura com os antigos regimes ditatoriais. Abordando a evolução e ascendência destas organizações discorre Marcelo Dayrell Vivas (2010):

Conforme dispõem Arato (1995) e Schoelte (2001), a reconstrução do conceito de sociedade civil ocorrida nas últimas décadas do século XX poderia ter-se dado com base em interpretações fundamentadas em diferentes tradições intelectuais, como Montesquieu, Burke, Tocqueville, Laski ou Parsons. Contudo, os principais trabalhos nesse sentido, tais como aqueles defendidos por Habermas, Lefort, Bobbio e O'Donnel, filiaram-se a tradições análogas ao discurso neomarxista, fundamentando-se nos estudos de Hegel, Marx e Gramsci. O ideário de sociedade civil consolida-se no cenário latino-americano na década de 1970, a partir do enfrentamento aos regimes ditatoriais que se instalaram na região. De maneira geral, a sociedade civil instalou-se no imaginário brasileiro como uma forma de mobilização e organização para alterar, no plano estatal, o status quo então dominado pelos militares. (VIVAS, 2010, p. 12-13).

Em estudo sobre as peculiaridades Maria Tereza Fonseca Dias (2008), referenciando-se nos autores Jean Louis Cohen e Andrew Arato, descreve as principais características da sociedade civil e de setor público não-estatal.

Pluralidade: famílias, grupos informais e associações voluntárias, cuja pluralidade e autonomia tornam possíveis uma variedade de formas de vida; publicidade: instituições de cultura e comunicação; privacidade: um domínio de autodesenvolvimento individual e escolha moral; e legalidade: estruturas de leis gerais e direitos básicos necessários para demarcar pluralidade, privacidade e publicidade, em face ao menos do Estado e, tendencialmente, da economia. Juntas estas estruturas asseguram a existência institucional de uma sociedade civil moderna e diferenciada. (DIAS FONSECA, 2008, p.96 apud COHEN; ARATO,1997).

Lastreado essencialmente nos estudos de Jürgen Habermas (1997), acerca do espaço público e do agir comunicativo, podemos afirmar que a sociedade civil organizada proporciona um eficiente meio de comunicação entre o Poder Público e a coletividade tendo em vista que representa uma multiplicidade de interesses. Referindo-se ao conceito de esfera pública o autor nos ensina que:

A esfera pública pode ser descrita como uma rede adequada para a comunicação de conteúdos, tomadas de posição e *opiniões*; nela os fluxos comunicacionais são filtrados e sintetizados a ponto de se condensarem em *opiniões públicas* enfeixadas em temas específicos. [...] A esfera pública constitui principalmente uma *estrutura comunicacional* do agir orientado pelo entendimento, a qual tem a ver com o espaço social gerado no agir comunicativo, não com as *funções* nem com os conteúdos da comunicação cotidiana. (HABERMAS, 1997, p.92, grifos como no original).

Sobre a atuação da sociedade civil no espaço público Maria Tereza Dias Fonseca (2008), ensina:

No enfoque dado pela Teoria Discursiva do Direito e da Democracia, de Habermas, a sociedade civil atua no espaço público como arena e agente do discurso em que se realiza a interação subjetiva para a tomada de decisões coletivas e legitimadoras da ação estatal. Ela deve participar do Estado como espaço de formação da opinião e da vontade coletiva, *mas não como espaço administrativo institucional*. (DIAS FONSECA, 2008, p.97, grifos como no original).

Discorrendo sobre a relevância da sociedade civil na ocupação de espaços políticos Marcelo Dayrell Vivas (2010) valendo-se de Jan Aart Schoelte menciona:

[...] ‘sociedade civil’ aqui se refere ao espaço político no qual associações voluntárias explicitamente buscam dar forma às regras (em termos de políticas específicas, normas mais amplas e estruturas sociais mais profundas) que governam um ou outro aspecto da vida social. Alguns elementos da sociedade civil (geralmente caracterizados como ‘movimentos sociais’) buscam transformações radicais da ordem dominante. Contudo, a sociedade civil também inclui tanto elementos reformistas, que têm por objetivo apenas revisões modestas dos arranjos governamentais já existentes, quanto elementos conformistas, que visam reforçar as regras já estabelecidas. De fato, muitas iniciativas da sociedade civil revelam um misto de tendências radicais, reformistas e conformistas. (VIVAS, 2010, p. 15 apud SCHOELTE, 2001, p. 4).

É incontroverso, portanto, que a pluralidade e amplitude de atuação das organizações da sociedade civil são traços característicos do instituto. De acordo com dados divulgados pelo Governo Federal⁵⁰ no Brasil existem trezentos e vinte e três mil entidades que atuam em várias áreas como a cultura, assistência social, educação, saúde, desenvolvimento sustentável, e em defesa dos direitos de grupos historicamente excluídos.

A Lei n. 13.019/2014 conhecida como marco regulatório para as organizações da sociedade civil, estabeleceu um novo regime jurídico das parcerias entre a administração pública e estas organizações. Porém, considerando a complexidade da matéria foi necessário realizar algumas alterações no texto originário através da Lei n. 13.204 de 2015, e, finalmente em 2016 houve a regulamentação da matéria a partir do Decreto Federal n. 8.726/2016.

⁵⁰ Informação disponível em: < http://www.participa.br/osc#.V_rAa-UrLIU >. Acesso em 06.out.2016.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho apesar da maioria das organizações da sociedade civil não corresponderem aos critérios de representatividade de que os parceiros sociais tradicionais gozam, elas possuem um papel complementar de suma importância através de sua aguda influência na sensibilização da sociedade. Assim, incumbe às organizações de empregadores e trabalhadores fomentar formas de diálogo aberto e participativo com os membros das entidades no modelo tripartido alargado sugerido pela OIT.

4.4 Fundamentos democráticos do diálogo social

Os principais elementos, condições e princípios que orientam o diálogo social podem ser encontrados em determinadas normas internacionais do trabalho, notadamente na Convenção n. 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, de 1948, na Convenção n. 98 sobre o Direito de Organização do Trabalho e de Negociação Coletiva, de 1949, na Convenção n. 151 sobre as Relações de Trabalho na Função Pública, de 1978, e na Convenção n. 154 sobre a Negociação Coletiva, de 1981, bem como na Convenção n. 135 sobre os Representantes dos Trabalhadores, de 1971.

Em todas estas normas é rechaçada qualquer ingerência dos atores sociais entre si ou por parte dos governos, no funcionamento e nas atividades desempenhadas pelas organizações sindicais, sendo, entretanto, enaltecido a liberdade no exercício de suas prerrogativas o que inclui a representação dos interesses dos seus membros. Nessa trilha, dispõe o artigo 2 da Convenção n. 98 da OIT⁵¹.

Outro importante documento da OIT que garante a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva refere-se à Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, aprovada em 1998.

Consoante a OIT a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva incluem:

- a) O direito dos trabalhadores e dos empregadores de formar e aderir a organizações da sua própria escolha, e a fazê-lo sem autorização prévia; b) O livre funcionamento dessas organizações; c) O direito de eleger representantes com total liberdade; d) O direito das organizações de organizar a sua gestão interna; e) O direito das organizações de organizar livremente as suas atividades e formular os seus

⁵¹ Artigo 2. 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração. 2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

programas; f) O direito à greve; g) O direito de formar federações e confederações e de se filiarem em organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores; h) A proteção contra a discriminação anti-sindical; i) A proteção contra atos de interferência; j) O direito de negociação coletiva. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015, p. 45).

Diferenciando o enfoque das Convenções n. 87 e n. 98 da OIT, Luciano Martinez (2016) explica que:

Não há dúvida de que a Convenção n. 87 da OIT dirige seu foco para a proteção do direito à fundação das entidades sindicais, inclusive atos preparatórios desta fundação, e à liberdade sindical coletiva das organizações depois de constituídas, enquanto que a Convenção n. 98 da OIT mira para a proteção dos direitos de persuasão incorporativa e de livre filiação à entidade sindical já constituídas. (MARTINEZ, 2016, p. 91).

Em relação ao princípio da liberdade sindical registra-se a presença de múltiplas perspectivas tanto na doutrina nacional como na estrangeira. Discorrendo sobre a amplitude do tema Amauri Mascaro Nascimento (2009) explica que:

Para alguns, a liberdade sindical é individual ou coletiva, a primeira pertinente à pessoa singularmente considerada, a segunda, aos grupos profissionais. Para outros, em especial, na doutrina italiana, a liberdade sindical expressa-se como liberdade de organização sindical, liberdade de administração dos sindicatos, liberdade de negociação, liberdade de filiação e autotutela dos grupos. (NASCIMENTO, 2009, p.39).

Sobre a diferença entre a liberdade sindical individual e coletiva Túlio de Oliveira Massoni (2007) citando Manuel Carlos Palomeque López e Manuel Álvarez de La Rosa, prescreve:

A liberdade sindical individual, de que são titulares os trabalhadores individualmente considerados, abrange uma liberdade positiva, o direito de o trabalhador se filiar ao sindicato ou retirar-se dele, e uma negativa, o direito de o trabalhador não ser obrigado a filiar-se a um sindicato. Por sua vez, a liberdade sindical coletiva compreende os direitos dos sindicatos constituídos de promover os interesses dos trabalhadores e de realizar as funções que lhes são próprias, sendo também possível a sua classificação em liberdade sindical coletiva “positiva”, relativa à organização e governo, à ação sindical e à associação, e em “negativa”, cujo conteúdo refere-se à não intervenção estatal e patronal e ao direito de não filiação das organizações sindicais. (PALOMEQUE LÓPEZ; ÁLVAREZ DE LA ROSA *apud* MASSONI, 2007, p.63).

A liberdade sindical deve ser vista como a aplicação da liberdade de associação para a defesa dos interesses dos trabalhadores e empregadores. Tanto a liberdade de associação e reunião, quanto a liberdade sindical, são direitos fundamentais e humanos dos indivíduos

listados os artigos 20⁵² e 23⁵³ da Declaração Universal dos Direitos do Humanos, aprovada em 1948 pela Organização das Nações Unidas.

O ordenamento jurídico brasileiro, notadamente a Constituição Federal de 1988, conforme já descrito, consagrou o princípio da liberdade sindical⁵⁴ e da livre associação⁵⁵. Entretanto, optou por manter o princípio da unicidade e do controle estatal em relação ao registro dos sindicatos, papel este que vem sendo desempenhado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E), após edição da Súmula 677⁵⁶ do Supremo Tribunal Federal.

Sobre o tema Bruno Martins Torchia e Tacianny Mayara Silva Machado (2016), disseram:

No Brasil parte do modelo corporativista Estatal com os sindicatos foi rompido efetivamente com a Constituição Federal de 1988, que estabeleceu no artigo 8º a liberdade sindical, vedando a interferência e a ingerência do Estado nas Organizações Sindicais. De igual forma, o texto constitucional privilegiou o princípio da autonomia privada coletiva ao elevar o papel das negociações e dos acordos coletivos de trabalho. Se por um lado, podemos afirmar que houve grandes avanços na organização sindical, muito embora, nos afeiçoamos a corrente que defende que a ruptura com o modelo corporativista estatal não ocorreu em sua plenitude. Por outro, é evidente que restou ao movimento sindical o grande desafio de fazer valer a autonomia lhe outorgada zelando pelos valores sindicais em sua máxima plenitude. Dentre eles, destacamos o dever de representar de forma efetiva e não apenas formal os interesses da categoria representada, seja ela, profissional ou empresarial. (MACHADO; TORCHIA, 2016, p. 126).

Em relação ao direito à celebração de convenção e de acordo coletivo de trabalho, a Constituição sublimou ambos os institutos nos incisos VI e XXVI do artigo 7º e inciso VI do

⁵² Artigo 20. 1. Todo ser humano tem direito à liberdade de reunião e associação pacífica. 2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

⁵³ Artigo 23. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

⁵⁴ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

⁵⁵ Art. 5º Todos são iguais perante a lei (...), nos termos seguintes:

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

⁵⁶ Súmula 677: Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

artigo 8⁵⁷. No âmbito internacional, ao artigo 2⁵⁸ da Convenção n. 154 da OIT, ratificada em 10 de julho de 1992 e promulgada pelo Decreto n. 1.256, de 29 de setembro de 1994, define a negociação de forma ampla abarcando também o acordo coletivo.

No que tange a convenção coletiva, podemos afirmar que ela atua como instrumento de diálogo entre os sindicatos com representação patronal e laboral com objetivo de pactuar cláusulas econômicas e sociais voltadas à melhoria e aperfeiçoamento das condições de trabalho. Segundo dados da Fundação, Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe)⁵⁹ são depositados anualmente no sistema mediador do M.T.E aproximadamente cinquenta mil documentos, incluindo convenções e acordos coletivos.

É inexorável que a convenção representa uma valorosa ferramenta de pacificação social com reconhecimento constitucional à disposição das entidades sindicais cujos efeitos são extensivos a todos os membros da categoria representada.

Sobre o tema salienta Márcia Regina Lobato (2014):

As negociações coletivas trabalhistas ganham notoriedade na medida em que são consideradas mecanismos de solução de conflitos entre as partes. É por meio das concessões bilaterais de empregados e empregadores que se tem a possibilidade de encontrar soluções de litígios, produzindo-se normas para regular a relação laboral, resguardando interesses mútuos e a harmonia social. (LOBATO, 2014, p.25).

Recentemente, ao julgar o Recurso Extraordinário (RE 590.415) o STF reconheceu a importância das convenções e acordos coletivos de trabalho previstos na Constituição, segundo o voto do relator Ministro Luis Roberto Barroso:

[...]

⁵⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, [...]:

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Art. 8º É livre a associação [...]:

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

⁵⁸ Artigo 2- Para efeito da presente Convenção, a expressão negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1983).

⁵⁹ Fundação, Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE). **Metodologia**. Disponível em: <<http://www.salarios.org.br/#/metodologia>>. Acesso em 21. set.2016.

A transição do modelo corporativo-autoritário, essencialmente heterônomo, para um modelo justralhista mais democrático e autônomo tem por marco a Carta de 1988. A Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical, vedando a prévia autorização do Estado para a fundação do sindicato, proibindo a intervenção do Poder Público em tal agremiação, estabelecendo a liberdade de filiação e vedando a dispensa do diretor, do representante sindical ou do candidato a tais cargos. Nota-se, assim, que a Constituição prestigiou a negociação coletiva, bem como a autocomposição dos conflitos trabalhistas, através dos sindicatos.

[...]

O novo modelo justralhista proposto pela Constituição acompanha a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), às quais o Brasil aderiu. (BRASIL, 2015).

Nota-se, portanto, que para a efetivação dos princípios da liberdade sindical, da livre associação, do direito à negociação e ao acordo coletivo é essencial que haja solidez nos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Deve-se ainda, zelar pela separação dos poderes garantindo aos atores sociais autonomia e segurança para que possam dialogar defendendo os interesses de seus representados sem pressões ou retaliações.

Adverte Bruno Camilloto (2016) que em sociedades plurais o diálogo torna-se, cada vez mais indispensável para a construção das regras que irão reger uma determinada sociedade:

Em sociedades plurais é necessário o exercício da razão pública uma vez que os cidadãos devem ter um direito igual de participação nos processos de construção dos sentidos das normas jurídicas dentro da sociedade. O conceito de Justiça, portanto, depende do conceito de democracia à medida que esta exige (i) participação política, (ii) diálogo institucional e (iii) interação pública. A abertura dialógica constante do conceito de democracia requer o permanente debate sobre as questões de justiça dentro da sociedade permitindo o reconhecimento de novos direitos. (CAMILLOTO, 2016, p.30).

Ainda segundo Bruno Camilloto (2016) “uma democracia Constitucional deve, então, ser capaz de propiciar que seus cidadãos sejam responsáveis pelo estabelecimento dos próprios termos equitativos de convivência que gerarão uma Concepção Política de Justiça para aquela sociedade específica” (CAMILLOTO, 2016, p.61). Ao referenciar a obra de John Rawls, o autor transcreve a ideia Rawlsiana no que tange as consequências do conteúdo da razão pública.

Considerando-se, portanto, um regime Democrático Constitucional, a Concepção Política de Justiça explicita o conteúdo da razão pública e tem por consequências (i) o estabelecimento de determinados direitos, liberdades e oportunidades fundamentais, (ii) a atribuição de prioridade especial aos direitos, liberdades e oportunidades fundamentais e (iii) o estabelecimento de medidas que assegurem a todos os cidadãos

mecanismos de exercício desses direitos, liberdades e oportunidades fundamentais. (RAWS *apud* CAMILLOTO, 2016, p.61).

O Brasil, como visto, apresenta um sistema jurídico com características peculiares o que torna mais complexa a discussão envolvendo o diálogo social tripartite. É certo, porém, que o preâmbulo da nossa Constituição afirma o interesse nacional em instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

Outrossim, não podemos esquecer que a construção de uma sociedade livre, justa e solidária representa um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil. O resultado disso, para os atores sociais, deve ser justamente o exercício incansável na consolidação da Democracia e de seus princípios norteadores.

Nesse cenário, o diálogo social, pode e deve assumir uma função expoente para a afirmação da democracia e dos fundamentos da República Federativa do Brasil, previstos no artigo 1º da Constituição Federal, mormente a consolidação dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Ou seja, a própria Constituição reconhece a importância de se manter o vínculo entre o progresso social e o crescimento econômico como forma de garantir uma sociedade mais justa capaz de oferecer oportunidades de trabalho livre a todos, assegurando o progresso social e a erradicação da pobreza.

Logo, quando o Estado exerce unilateralmente a regulamentação de políticas visando o arrefecimento da crise econômica e do desemprego, o resultado pode ser devastador. Assim, quando os agentes que desenvolvem os programas de austeridade econômica e políticas públicas não conversam com as organizações sindicais e demais atores sociais, visando levantar as demandas da coletividade, outro caminho não haverá se não a instauração de graves conflitos sociais e a disseminação de desigualdades.

O que se pode perceber, então, é a existência de um amplo regramento internacional que enaltece o papel do diálogo social e dos representantes dos empregadores e trabalhadores. O Brasil, apesar das particularidades que compõem nosso sistema jurídico em matéria sindical onde os princípios da unicidade, liberdade e livre associação convivem conjuntamente vem apresentando avanços na implantação de fóruns tripartites, em especial após a ratificação da Convenção n. 144 da OIT.

4.5 Cenários e perspectiva do diálogo social no Brasil

O Brasil como Estado-membro integrante da OIT deve zelar, pela aplicação dos princípios, objetivos gerais e direitos enunciados na Constituição da Organização e na Declaração de Filadélfia. Nessa trilha, o país tem conquistado alguns avanços no campo do diálogo social tripartite através de grupos de trabalho, conselhos, fóruns, conferências, mesa de negociação constituída em âmbito nacional e outros mecanismos.

Os fóruns de discussão tripartite para regulamentar questões afetas as relações de trabalho geralmente, a modelo de outros países, vem sendo coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Dentre os principais podemos citar a comissão tripartite paritária permanente,⁶⁰ comissão intersetorial de saúde do trabalhador⁶¹, comissão tripartite para acompanhar a execução do programa de alimentação do trabalhador (PAT)⁶², comissão tripartite para igualdade de oportunidade de gênero e raça no trabalho,⁶³ comissão tripartite de relações internacionais,⁶⁴ comissão nacional de erradicação do trabalho infantil,⁶⁵ comissão quadripartite para propor o fortalecimento do salário mínimo,⁶⁶ comissão tripartite de saúde e segurança no trabalho.⁶⁷

Outrossim, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego podem ser criadas comissões ou grupos de trabalhos específicos para tratar de assuntos pontuais que afetam determinados seguimentos ou regiões do Brasil, como por exemplo, a comissão tripartite

⁶⁰ Fundada em 1996, tem por objetivo participar do processo de revisão ou elaboração de regulamentações na área de segurança e saúde no trabalho e de normas gerais relacionadas às condições de trabalho.

⁶¹ Criada em 1996 propõe-se a sugerir medidas que permitam implementar a política estadual de saúde do trabalhador, fiscalizando, acompanhando e respondendo à consultas, servindo de subsídio técnico à Secretaria de Estado da Saúde/Instituto de Saúde do Paraná e Conselho Estadual de Saúde e outras.

⁶² Criada pela Portaria Interministerial n. 6, de 13 de maio de 2005 com a finalidade de acompanhar a execução do (PAT). A composição da comissão foi realizada de forma tripartite com participação de cinco representantes do governo, cinco dos trabalhadores e cinco dos empregadores. O governo foi representado pelos Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Fazenda, Ministério da Saúde, Ministério da Previdência Social Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome.

⁶³ Instituída no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego em 2004, tem por objetivo discutir e apresentar propostas para as políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento, assim como combater todas as formas de discriminação de gênero e raça no emprego e na ocupação.

⁶⁴ Instituída pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2004, é o fórum tripartite de auxílio ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego para a tomada de decisões sobre assuntos de política internacional.

⁶⁵ Criada pela Portaria n. 952/2003, coordenada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com participação quadripartite (além do governo, empregadores e trabalhadores a OIT e o Fundo Nacional das Nações Unidas para Infância integram a comissão) visa a implementar a aplicação das disposições das Convenções 138 e 182 da OIT. Possui, como uma de suas atribuições, o acompanhamento da execução do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, por ela elaborado em 2003.

⁶⁶ Instituída pelo Decreto de 20 de abril de 2005, a comissão quadripartite (governo, empregadores, trabalhadores e aposentados) tem como objetivo propor programa de fortalecimento do salário mínimo e analisar os seus impactos no mercado de trabalho, na Previdência Social e nas políticas de assistência e desenvolvimento social no âmbito do Governo Federal e dos demais entes federativos.

⁶⁷ Instituída através da Portaria Interministerial n.º 152, de 13 de maio de 2008, dos Ministérios do Trabalho e Emprego, da Previdência Social e da Saúde, com o objetivo de avaliar e propor medidas para implementação no país da Convenção n.º 187 da OIT, que trata da estrutura de promoção da segurança e saúde no trabalho.

paritária nacional da norma regulamentadora 32⁶⁸, comissão nacional tripartite temática: segurança no trabalho em máquinas e equipamentos (NR12),⁶⁹ comissão nacional tripartite temática da NR-20 (líquidos combustíveis e inflamáveis)⁷⁰ e o grupo de trabalho para examinar as questões relacionadas às atividades de repositores e de promotores de vendas nos supermercados.⁷¹

Além da exteriorização do diálogo social por intermédio de comissões e grupos de trabalho, o Brasil vem privilegiando a criação de mesas de negociação tripartite. Até o momento, duas experiências negociadas lograram êxito no aperfeiçoamento das relações de trabalho no setor sucroenergético e na indústria da construção civil.

Pioneira no Brasil, a mesa de negociação do setor sucroenergético foi instaurada em 2008 pelo Governo Federal, e atuou como um diálogo nacional tripartite para enfrentar o desafio de melhorar as condições de vida e trabalho no cultivo manual da cana-de-açúcar. Após intenso debate foi firmado, em 25 de junho de 2009 o compromisso nacional para aperfeiçoar as condições de trabalho na cana-de-açúcar⁷² tendo como signatários o governo federal e entidades de trabalhadores e de empresários do setor.

Seguindo a experiência do setor sucroenergético, o Governo Federal instituiu, em 2011, sob coordenação da Secretaria Geral da Presidência da República, a mesa nacional de negociação com a indústria da construção civil, cujas negociações culminaram com a assinatura, em 2012, do compromisso nacional para aperfeiçoar as condições de trabalho na indústria da construção⁷³. O documento contém iniciativas que promovem tanto a

⁶⁸ Tem como objetivo, acompanhar a implementação e propor adequações necessárias ao aperfeiçoamento da Norma Regulamentadora nº 32, que estabelece as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde.

⁶⁹ Tem por objetivo subsidiar o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho do M.T.E na implementação de sua política institucional e acompanhar a implementação da regulamentação em segurança e saúde no trabalho, na revisão da NR12 que trata da segurança em máquinas e equipamentos.

⁷⁰ Tem como objetivo, acompanhar a implantação da nova regulamentação, conforme estabelece o art. 9º da Portaria MTE nº 1.127, de 02 de outubro de 2003. A NR-20 estabelece os requisitos mínimos para a gestão da segurança e saúde no trabalho contra os fatores de risco de acidentes provenientes das atividades de extração.

⁷¹ O GT, constituído através da Portaria nº 9, de 1º de novembro de 2013 visa realizar estudos técnicos objetivando identificar eventuais problemas e apresentar propostas de solução quanto aos limites das atividades dos promotores de vendas e dos demonstradores, no que se refere à reposição de mercadorias nos segmentos do comércio e da indústria.

⁷² Trata-se de um acordo de adesão voluntária e caráter evolutivo, que apresenta cerca de 30 práticas trabalhistas que superam as obrigações exigidas por lei. Em contrapartida as empresas aderentes são certificadas com um selo e são auditadas posteriormente para verificar se estão cumprindo com o acordo. O setor empresarial é representado pela União das Indústrias da Cana-de-Açúcar (UNICA), associação que congrega as empresas do setor de açúcar e bioetanol do Brasil e os trabalhadores pela Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo (Feraesp) e Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag).

Informações disponíveis em: <http://www.unica.com.br/compromisso-nacional/> Acesso em: 14.nov.2016.

⁷³ O Compromisso é um acordo de adesão voluntária e deve ser aplicado nas obras de modo a abranger o trabalho prestado também em empresas subcontratadas e deve ser observado tanto na execução de obras de interesse público

modernização como avanços sociais na atuação do setor. Entre eles destacam-se a institucionalização do processo de recrutamento e seleção da mão de obra realizado pelo Sistema Nacional de Emprego (visando eliminar a intermediação das contratações de mão de obra do setor, famoso gato), instituição do representante sindical no local da obra, implementação de comitês de saúde e segurança, além de outros.

Outro importante fórum de discussão tripartite refere-se ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT)⁷⁴ é um órgão colegiado, de caráter tripartite e paritário, composto por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo, que atua como gestor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)⁷⁵. Dentre as funções mais importantes do órgão, estão as de elaborar diretrizes para programas e para alocação de recursos, de acompanhar e avaliar seu impacto social e de propor o aperfeiçoamento da legislação referente às políticas.

Chamamos atenção ainda, para o Conselho de Relações do Trabalho⁷⁶, instituído pelo Governo Federal em 2010, com a finalidade de promover a democratização das relações do trabalho e do tripartismo, além do fomentar o entendimento entre trabalhadores, empregadores e Governo Federal a respeito de temas relativos às relações do trabalho, organização sindical, negociação coletiva e o diálogo social.

Finalmente, mais não menos importante em maio de 2006, o Brasil lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), onde foram definidas três prioridades: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de

quando para as realizadas para fins privados. Para acompanhar o Compromisso Nacional, foi instituído pelo Decreto de 1º de março de 2012 a mesa nacional permanente para o aperfeiçoamento das condições de trabalho na indústria da construção, que tem caráter tripartite, e é coordenada pela Secretaria-Geral da Presidência da República, em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego.

⁷⁴ O Conselho foi instituído pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, alterado pela Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003 e regulamentado pelo Regimento Interno aprovado pela Resolução CODEFAT nº 596, de 27 de maio de 2009. Informações Disponíveis em: < <http://portalfat.mte.gov.br/codefat/>. Acesso em 14.nov.2016.

⁷⁵ O Fundo de Amparo ao Trabalhador é um fundo especial, de natureza contábil-financeira, vinculado ao Ministério do Trabalho destinado ao custeio do programa do seguro-desemprego, do abono salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico. A principal fonte de recursos do FAT é composta pelas contribuições para o programa de integração social, criado por meio da Lei Complementar nº 07, de 07 de setembro de 1970, e para o programa de formação do patrimônio do servidor público – PASEP, instituído pela Lei Complementar nº 08, de 03 de dezembro de 1970.

⁷⁶ Instituído pela Portaria nº 2092, publicada no DOU de 3 de setembro de 2010 e republicada pela Portaria nº 2510, de outubro de 2010, de composição tripartite é composto por representantes do Ministério do Trabalho e Previdência Social, dos empregadores indicados pelas Confederações com registro ativo no MTE e pelos trabalhadores indicados pelas Centrais Sindicais que atendam aos requisitos de representatividade, conforme previsão no artigo 3º da Lei 11.648/2008. Informações Disponíveis em: < <http://trabalho.gov.br/participacao-social-mtps/participacao-social-do-trabalho/conselho-de-relacoes-do-trabalho>>. Acesso em 14.nov.2016.

governabilidade democrática. Para instrumentalizar a consulta, implementar e monitorar a ANTD foi constituído em 2007 um Grupo Técnico Tripartite, que auxiliou o Governo Federal a construir o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD).⁷⁷

O plano foi concebido por meio do diálogo e cooperação entre diferentes órgãos do governo federal e envolveu um amplo processo de consulta tripartite. Ele representa uma referência fundamental para a continuidade do debate sobre os desafios de fazer avançar as políticas públicas de emprego e proteção social. O seu objetivo é o fortalecimento da capacidade do Brasil em avançar no enfrentamento dos principais problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho.

Em 2011 foi lançada a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, ano em que o Brasil também iniciou a preparação da sua I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, realizada em 2012. A conferência, que em suas diversas etapas envolveu mais de 20 mil participantes, foi outra experiência inédita no âmbito nacional e internacional e pode ser considerada o mais amplo processo de diálogo social em torno do tema ocorrido até o presente momento. Entre seus resultados da conferência pode-se computar o fortalecimento do tripartismo e do compromisso com a construção de agendas estaduais e municipais de trabalho decente.

É inegável que o Brasil vem olvidando esforços para instrumentalizar o diálogo social, fato que foi enaltecido no relatório da OIT⁷⁸ apresentado em 2013 durante a 102ª Conferência Internacional do Trabalho.

De acordo com o citado documento:

No Brasil, o diálogo social está presente em todas as etapas da formulação e implementação das políticas econômicas e sociais e o trabalho digno constitui um elemento central da agenda política pública. Ao longo da última década, o Brasil criou, manteve e reforçou conselhos, comissões e fóruns nacionais em quase todas as esferas da política social, econômica e laboral, com a participação ativa dos parceiros sociais. As áreas políticas incluem: igualdade de gênero e racial; salário mínimo; imigração; relações internacionais; condições de trabalho no setor portuário; prevenção e

⁷⁷ O Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), foi elaborado a partir de uma proposta construída por um grupo interministerial coordenado pelo MTE e com a assistência técnica da OIT. No dia 4 de junho de 2009 foi formalizado, por Decreto Presidencial, o Comitê Executivo Interministerial encarregado da elaboração do PNETD. Durante 2009, o PNETD foi intensamente discutido por diversas áreas do Governo Federal e pelo Grupo de Trabalho Tripartite (GTT), em um importante processo de diálogo social. Como resultado, foi construído um consenso tripartite em torno às prioridades e resultados do PNETD, referendado por um documento firmado por representantes de governo, empregadores e trabalhadores durante a 98ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho.

⁷⁸OIT. Relatório VI: **Discussão recorrente sobre diálogo social, no quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa**. 102ª Conferência, Genebra, 2013. Disponível em: < http://www.ilo.org/public/portuguese/region/eurpro/lisbon/pdf/cit102_rel6_dialogo_social.pdf.> Acesso em 21. set.2016.

erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado; segurança social; saúde e segurança no trabalho; políticas sociais e econômicas da Presidência Brasileira; condições de trabalho no setor da cana-de-açúcar; condições de trabalho nos setores da construção e obras públicas; emprego jovem; e relações laborais em geral. Estes conselhos, comissões e fóruns não só promovem a discussão entre os parceiros sociais como também apresentam propostas efetivas para orientar a legislação, a regulamentação e as medidas a adotar. O Brasil também constituiu um Grupo de Trabalho Tripartido para a Agenda Nacional sobre o Trabalho Digno (GTTANTD), que está a promover a integração da noção de trabalho digno em todos os níveis de atuação da administração pública. Uma subcomissão do GTT-ANTD definiu uma agenda nacional de trabalho digno para a juventude. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013, p. 42).

Apesar de todo o progresso, é fato que o país atualmente atravessa uma conjuntura política e econômica complexa, marcada por dificuldades de várias ordens. Porém, é de suma relevância que não só o governo, mas também os atores sociais integrantes do mundo do trabalho busquem cada vez mais enaltecer o diálogo social para sedimentar o compromisso com o Direito do Trabalho e com o próprio trabalho.

No entanto, é de extrema relevância que o diálogo social tenha como titulares representantes que possuam além da legitimidade jurídica a representatividade efetiva e concreta. Tanto as organizações de empregadores, como as de trabalhadores e a sociedade civil, devem se fazer representar por porta vozes que transmitam credibilidade e seriedade, e, para que isso ocorra é forçoso que haja proximidade com os anseios e pleitos daqueles que serão destinatários das decisões.

Aliado a representatividade é imprescindível para que o diálogo social seja de fato reconhecido, valorizado que ele assegure as partes pactuantes segurança jurídica. É certo que, uma construção consensual requer concessões de ambos os lados, caso contrário, dificilmente haverá êxito nas tratativas. Assim, a pactuação de acordos, compromissos e demais documentos celebrados devem garantir as partes a máxima segurança sob pena do instituto cair no descrédito ou acabar sendo resolvido na via judicial.

Impõem, dessa forma, que a busca por alternativas que sejam convergentes com o desenvolvimento econômico e o social é o caminho a ser perseguido para que possamos consolidar uma sociedade fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, assegurando a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

5 AS MUTAÇÕES DO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NO CENTENÁRIO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

5.1 Introdução

Conforme foi ressaltado no primeiro capítulo, o trabalho executado de forma livre iniciou-se somente no final do século XVIII, com o advento das máquinas e da produção industrial, que paulatinamente substituíram a relação servil entre os servos e o senhor feudal, e a artesanal oriunda do trabalho desenvolvido pelo mestre e seus respectivos aprendizes. Assim, na era industrial, o trabalho foi sedimentando-se como um direito especializado com características peculiares, incapazes de compreensão pela tradicional doutrina civilista.

A velocidade da produção industrial era cada vez maior para atender à crescente demanda de um mercado ávido por bens produzidos pelo capitalismo. Aliado a produção massificada florescia o emprego e um contingente expressivo de trabalhadores concentrados no entorno da grande fábrica. Aos poucos, o movimento sindical foi ganhando contornos representando os anseios e as aflições dos operários explorados pelo capital. Paralelo a isso, o mundo presenciava o início do processo de constitucionalização e internacionalização das normas de proteção ao trabalho e das garantias sociais.

Após o crescimento do número de empregos estáveis, geração de renda, surgimento das garantias trabalhistas e sociais a economia começou a sentir alguns sinais de declínio. A necessidade de promover uma reestruturação e descentralização dos meios de produção acabou refletindo negativamente no tradicional modelo de emprego concebido na era industrial.

Além disso, com a globalização acompanhada da liberação das contas de capital nos países emergentes e da desregulamentação financeira nas economias centrais somada a incorporação de novas tecnologias, houve o fenômeno da internalização da atividade econômica provocando uma verdadeira revolução na estrutura financeira, produtiva e empresarial.

Nesse cenário, o movimento sindical sofreu e ainda sofre vários reflexos negativos oriundos da reorganização produtiva, dentre eles podemos citar o declínio das taxas de sindicalização, o enfraquecimento das instituições e o rompimento crescente dos trabalhadores com a cultura associativa.

Impulsionada pelas mutações do mercado de trabalho a Organização Internacional do Trabalho (OIT), propôs em sua 104ª Conferência Internacional do Trabalho realizada em 2015,

um amplo debate junto aos Estados-membros sobre o futuro do trabalho. A proposta prevê um diálogo em torno de quatro perspectivas, sendo elas: trabalho e sociedade, organização do trabalho e produção, trabalho decente para todos e governança do trabalho.

No presente capítulo iremos analisar as mudanças do atual mundo do trabalho, suas consequências na crise sindical e os eixos do diálogo social apresentadas pela OIT que subsidiarão as ações dos Estados-membros para brindar o centenário da Organização a ser celebrado em 2019.

5.2 Um mundo do trabalho em transformação

Após o apogeu do capitalismo marcado pela Segunda Revolução Industrial, com a introdução de avanços tecnológicos, potencializando a produção em larga escala e a expansão da economia, iniciou-se uma acentuada crise do emprego. Os expressivos números de empregabilidade apresentados na chamara era de ouro do capitalismo começaram a decrescer ano a ano.

Verifica-se, em linhas gerais, que após a Segunda Guerra Mundial até o início de 1970, prevaleceu, nos países industrializados, a relação de trabalho chamada pela Organização Internacional do Trabalho como convencional, representada pelo emprego contínuo, regular e por tempo integral perante um empregador identificável. O padrão econômico vigente era predominante de grandes indústrias que engendraram relações de trabalho de certo modo homogêneas e padronizadas. Sob a direção do empregador, o operário trabalhava dentro da fábrica e essa relação de trabalho, de presença hegemônica na época, era o alvo da proteção conferida pela nascente legislação trabalhista.

O modelo clássico de relação do trabalho construído sob o pilar de uma economia industrializada e um sistema capitalista fechado com predominância de grandes fábricas indubitavelmente atuou como sustentáculo para a construção do Direito do Trabalho. Naquele período, as normas justrabhistas surgiram como uma reposta à pacificação social visando propiciar igualdade de oportunidades a todos os trabalhadores compensando as desigualdades.

A chamada *era de ouro* do mercado e do próprio Direito do Trabalho foi estabelecida no período compreendido entre 1945 e 1973. Nas palavras de Francisco Andrés Valle Muñoz (2005) pode-se afirmar que naquele momento houve a consolidação do Direito do Trabalho:

No período que vai desde 1945 até 1973, a Europa se estabeleceu sob o modelo de produção Fordista, que compreendida um sistema de trabalho com características próprias tais como: contratação por prazo indeterminado em jornada integral (substituindo a contratação por tempo parcial, ainda usada em casos muito

específicos), vedando dispensa imotivada dos trabalhadores, ou seja, um compromisso de trabalho por toda a vida do trabalhador. E tudo sob a tutela de um Estado de Bem-estar social. Os primeiros setenta anos deste século caracterizam-se por uma expansão progressiva da tutela imperativa do trabalho. (MUNÓZ, p.227-228, 2005, tradução nossa)⁷⁹.

No final do Século XX uma conjunção fatores incitou a eclosão de uma crise econômica, tecnológica e organizacional que produziu efeitos diretos no Direito do Trabalho. De um lado, a recessão econômica generalizada que afetou em especial a Europa a partir da crise do petróleo de 1973, que não encontrou respostas eficazes em curto prazo pelas forças políticas, culminando com aumento da inflação, concorrência interempresarial e elevação das taxas de desocupação do mercado de trabalho.

Do outro, uma série de fenômenos econômicos potencializados na década de 1980, representados pelo avanço tecnológico (principalmente a informatização e a robotização dos processos produtivos), mundialização dos mercados rompendo-se com o modelo nacional aliado a crescente terceirização afetaram decisivamente a geração de novos postos de trabalho.

Aliado a isso, a globalização a partir da metade do século XX provocou uma reorganização dos tradicionais métodos produtivos. De acordo com Antônio Álvares Silva (2011), a globalização “desestabilizou-se o modo rígido e fixo da produção e de gerência dos séculos anteriores, para se criar um novo, ágil, em constante mobilidade e intercomunicante que, colocando em rede o conhecimento, permite a sua universalização” (SILVA, 2011, p.17).

A globalização também exerceu forte influência na reestruturação da produção, posto que, com o rompimento das barreiras mercadológicas elevou-se a competição entre as empresas sediadas nos mais variados países, fazendo com que, a disputa por mão de obra a baixo custo determinasse as regras do mercado promovendo uma remodelação nas formas convencionais de trabalho.

Sobre o tema descreve Francisco Andrés Valle Muñoz (2005)

[...] a crise do petróleo se converteu em uma crise estrutural, produzindo várias consequências: a competência internacional, a inovação técnica, a modificação radical da organização da produção, novos métodos de gestão de mão de obra, etc. Esta metamorfose abriu também um debate sobre a flexibilidade do emprego, que colocou em cheque o modelo de organização de trabalho fordista, de modo que as notas principais da crise do modelo tradicional são: a multiplicação dos contratos de trabalho a tempo parcial, a terceirização da produção e do emprego, o surgimento de

⁷⁹ En el período que va desde 1945 hasta 1973, en Europa se establece el <<fordismo>>, como sistema de trabajo que presente ciertas características propias, tales como La contratación a tiempo indefinido y a jornada compelta (quedando relegada la contratación a tiempo parcial a supuestos muy específicos); la prestación de servicios por cuenta de empleador único a ló largo de toda la vida de la relación jurídico laboral; así como uma importante protección contra el despido no causal. Y todo ello bajo la tutela de um Estado del Bienestar. Los primeros setenta años de este siglo se han caracterizado por una progresiva ampliación y rigidez de la tutela imperativa del trabajo.

uma economia clandestina. O “homem fábrica” que surgiu com a Revolução Industrial deixou de ser o protótipo de trabalhador predominante nas sociedades mais desenvolvidas do ocidente capitalista, que passou a ser uma sociedade de serviço. [...]. (MUNÓZ, p.228-229, 2005, tradução nossa).⁸⁰

Estas modificações, na visão de Antônio Álvares Silva (2011), ainda estão ocorrendo, “e não se assentaram definitivamente. Estão em processo histórico. Mas já trouxeram fatos relevantes, que não podem passar despercebidos do jurista nem ficarão desconhecidos do legislador” (SILVA, 2011, p. 22). Para ele alguns marcos genéricos da globalização podem ser notados, quais sejam:

a) conversão da inteligência e da criatividade em novas formas de propriedade privada; b) intensificação das relações comerciais; c) expansão do capital financeiro; d) redefinição das categorias de trabalho e valor; e) reorganização das formas de gestão da produção; f) tendência da economia de mercado à autoregulação e o advento de complexas cadeias regulatórias envolvendo uma multiplicidade de atores e organizações. (SILVA, 2011, p.22).

Neste contexto, traz-se à baila o debate envolvendo a flexibilização do regramento trabalhista vigente. De acordo com Francisco Andrés Valle Muñoz (2005), busca-se com a flexibilização do sistema de relações laborais alterar a higidez do mercado de trabalho através da desregulamentação e liberalização de normas a partir de uma intervenção mínima do Estado no âmbito normativo e administrativo.

Um dos eixos principais componentes da nova estratégia empresarial cingiu-se na flexibilidade interna e externa, caracterizadas pela descentralização administrativa e radical repartição de competências interempresariais.

A flexibilidade interna é baseada na transformação profunda da organização do trabalho e das técnicas utilizadas (polivalência, autocontrole, desenvolvimento da autonomia, dentre outros). Já a flexibilidade externa, supõe a organização do trabalho em rede, na qual as empresas enxutas que utilizam da subcontratação de mão de obra, contratos temporários, trabalho autônomo para o desenvolvimento de sua atividade empresarial.

⁸⁰[...] la crisis del petróleo se convertiría en una crisis estructural, de la que pueden deducir varias consecuencias: la competencia internacional, la innovación técnica, la modificación radical en la organización de la producción, nuevos métodos de gestión de la mano de obra, etc. Esta metamorfosis abrió también un debate sobre la flexibilidad en el empleo, que puso en tela de juicio el modelo de organización del trabajo <<fordiano>>, de modo que las notas principales de la crisis de dicho modelo comportaron: la multiplicación de los contratos temporales de duración determinada; la normalización del contrato del trabajo a tiempo parcial; la externalización de la producción y del empleo; y la aparición de una economía clandestina o sumergida. Esse <<homo faber>> que surgió de la Revolución Industrial dejó de ser el prototipo de trabajador predominante en las sociedades más desarrolladas del ocidente capitalista, que más que sociedades industriales están pasando a ser sociedades de servicios [...].

Na obra “O novo espírito do capitalismo” de Luc Boltanski e Ève Chiapello exploram exaustivamente as mudanças ideológicas que permeiam as transformações do capitalismo. Ao abordarem a crise e a mutação do capitalismo iniciada em 1970 os autores afirmam:

As múltiplas transformações iniciadas durante os anos 70 foram coordenadas, reunidas e rotuladas durante a década seguinte num vocábulo único: flexibilidade. A flexibilidade, que é em primeiro lugar possibilidade de as empresas adaptarem sem demora seu aparato produtivo (em especial o nível de emprego) às evoluções da demanda, também será associada ao movimento rumo à maior autonomia no trabalho, sinônimo de adaptação mais rápida do terreno às circunstâncias locais, sem que fossem esperadas as ordens de uma burocracia ineficiente. (BOLTANSKI; CHIAPELLO p. 229, 2009).

É fato que a crise econômica juntamente com o processo expansivo da globalização propiciou em âmbito mundial o desenrolar de uma crise envolvendo o Direito do Trabalho clássico, onde inúmeras mutações são percebidas.

Para Francisco Andrés Valle Muñoz (2005) as principais ocorrências desse processo são materializadas com a maior vinculação das entidades sindicais com o aparato institucional do Estado, deixando secundário o papel de interlocutor dos trabalhadores; perda da garantia de estabilidade no emprego, sendo cabível a dispensa motivada; generalização da contratação por prazo determinado aumentando a precarização das condições de trabalho; aumento das formas atípicas de contratação e maior valor a autonomia coletiva e individual sobre a regulação heterônoma estatal.

Em recente estudo da OIT, dirigido por Normand Lecuyer (2000) também foi constado inúmeras transformações que circundam o mundo do trabalho. O trabalho faz referência as mudanças que passam os atores sociais, com novas categorias de trabalhadores e novas formas de emprego, novo tipo de empresas, importância crescente dos níveis de educação e de informação, ou seja, tudo que leva a necessidade de se contar com novos funcionários da administração do trabalho, capazes de enfrentar estes novos desafios: serem protagonistas do desenvolvimento nacional e enfrentarem os problemas que podem frear ou paralisar o desenvolvimento.

Constata-se, então, que as turbulências no âmbito econômico, social e político com efeitos diretos no mercado de trabalho demonstram que o apelo humanitário e político que motivou a formação da justiça social no âmbito internacional, a partir da criação da Organização Internacional do Trabalho ainda permanecem presentes no atual contexto das relações do trabalho.

Diante desta conjuntura e considerando o afastamento gradual do modelo protetivo *standard employment relationship*⁸¹, surge um grande desafio para as relações laborais: apresentar soluções que atendam as novas necessidades impulsionadas pela reestruturação dos meios de produção sem deixar, contudo, de exercer a função precípua de proteger o ser humano e os direitos sociais conquistados pelo Direito do Trabalho.

Percebe-se, que o conjunto das mutações do capitalismo reflete diretamente no Direito do Trabalho. Sobre o tema, Tarso Genro discorre no prólogo da obra do renomado jurista português Antonio Baylos (1999), nos seguintes termos:

O velho Direito do Trabalho não responde e não poderá responder a tudo isso. O seu caráter protecionista surgiu para envolver relações com uma certa estabilidade (princípio da continuidade) e subordinação fiscalizada (que informa o seu caráter tutelar), categorias que tendem a ser desagregadas por outras formas de exploração e controle. Estas, ao mesmo tempo que incentivarão a autonomia, apertarão o cerco sobre a qualidade do trabalho, em função da possibilidade de controles mais rigorosos do resultado, sem o exercício da subordinação jurídica direta. Um novo Direito do Trabalho, portanto, e uma nova tutela, devem emergir gradativamente ao lado do atual Direito do Trabalho, cuja crise terminal será a longo curso. (BAYLOS, 1999, p.37-38).

Atenta a esta reorganização produtiva com reflexos diretos no mercado de trabalho a OIT, propôs em sua 104^a sessão realizada em maio de 2015, através do diretor-geral Guy Ryder, uma discussão global sobre futuro do trabalho cujas bases compõem o documento “Futuro do Trabalho Iniciativa do Centenário”.

Almeja-se com o relatório provocar discussões entre os Estados-membros e os atores sociais para subsidiar a centenária Conferência a ser realizada em 2019, a partir de orientações concretas, capazes de guiar os rumos da OIT em seu segundo ciclo de existência. Conforme enfatizou Guy Ryder “o centenário da OIT representa uma oportunidade ímpar para fazer uma retrospectiva debruçando sobre a história e as ações realizadas no passado”.

5.3 A reorganização dos meios de produção e do trabalho e os reflexos no movimento sindical

Com a reestruturação dos meios de produção e do trabalho a partir da intensificação de novos meios tecnológicos e da mundialização dos mercados impulsionada pela globalização, iniciou-se um debate sobre a crise sindical e do próprio Direito do Trabalho.

⁸¹ Relação de emprego padrão defendida pela OIT que oferece um trabalho por prazo indeterminado (estável), por tempo integral e com um salário digno. Registra-se que este modelo teve maior predominância nos países Europeus. Era considerado em meados do século XX, como o tipo ideal dos sistemas de regulação e proteção social.

Discorrendo sobre os fenômenos que ocorreram no final do século XX, Manuel Castells (2003) menciona que nesse período três processos independentes se uniram, inaugurando uma nova estrutura social predominantemente baseada em redes, quais sejam:

As exigências da economia por flexibilidade administrativa e por globalização do capital, da produção e do comércio; as demandas da sociedade, em que os valores da liberdade individual e da comunicação aberta tornaram-se supremos; e os avanços extraordinários na computação e nas telecomunicações possibilitados pela revolução microeletrônica. (CASTELLS, 2003, p.08).

É certo que a expansão da globalização e dos meios tecnológicos provocaram um enorme encurtamento das fronteiras entre os países. A cada dia, a concentração de capital nas empresas multinacionais e transnacionais a burocracia da era industrial vai se esvaindo, cedendo espaço para a autonomia no trabalho cada vez mais presente em pequenas empresas que atuam como consultores. Consoante assevera Manuel Castells (2003), “esse duplo movimento de agregação do capital e desagregação do trabalho parece ser uma das surpresas históricas da econômica eletrônica” (CASTELLS, 2003, p.79).

Como se nota, se no passado o sindicalismo esteve atrelado ao trabalhador estável integrante de uma grande estrutura empresarial verticalizada marcada pela rigidez e divisão milimétrica das atividades, na atual conjuntura, ele deve aprender a representar um novo trabalhador caracterizado essencialmente pela instabilidade não só do emprego, mas da vida que a cada dia torna-se mais complexa.

Segundo Maíra Neiva Gomes (2012):

Todas as alterações no mundo do trabalho e o estabelecimento de novos paradigmas culturais, sociais, econômicos e políticos ensejaram a crise do sindicalismo. O sindicato, tal como o conhecemos, fundamentado na grande fábrica taylorista/fordista, parece não ser mais capaz de apresentar soluções para os problemas tão heterogêneos enfrentados pelos trabalhadores. (GOMES, 2012, p. 214).

Para Boaventura de Souza Santos (2010), o sindicalismo passa desde a década de 1980 por três crises distintas, quais sejam: a crise da capacidade de agregação de interesses; a crise da lealdade de seus militantes e a crise da representatividade.

Consoante Boaventura de Souza Santos, a crise da capacidade de agregação de interesses ocorre em detrimento da descentralização da produção, da precarização da relação salarial e da segmentação dos mercados de trabalho. É fato que a introdução dos novos métodos de produção provocou uma redução da concentração de trabalhadores em um mesmo espaço físico, traço marcante dos modelos industriais da década de 1960 e 1970, sendo crescente no

atual cenário econômico e mercadológico a segmentação do mercado, a partir da produção em rede onde os produtos são montados por especialistas e produtores que não comungam do mesmo local de trabalho.

Conforme assevera Márcio Túlio Viana (2003) “como produto da fábrica o sindicato sempre se moldou segundo a sua imagem, de modo que as lutas sindicais sempre tomaram a fábrica como referência” (VIANA, 2003, p.788).

A crise da lealdade dos militantes sindicais ganha espaço a partir do individualismo humano que provoca ausência de interesse nos debates coletivos em prol da categoria e, consequentemente culmina com o enfraquecimento das lideranças sindicais.

De acordo com Manuel Castells (2003), essa tendência ao individualismo vem ganhando espaço na sociedade atual sob todas as suas manifestações, que cada vez mais centram-se em comunidades personalizadas. Para o autor “essa relação individualizada com a sociedade é um padrão de sociabilidade específico, não um atributo psicológico. Enraíza-se, em primeiro lugar, na individualização da relação entre capital e trabalho, entre trabalhadores e o processo trabalho, na empresa de rede” (CASTELLS, 2003, p.108).

Adverte ainda o Manuel Castells (2003) que essa crise é constituída no final do século XIX, momento em que houve afastamento do cidadão e o Estado proporcionando uma saída gradual do indivíduo da esfera pública. “O novo padrão de sociabilidade em nossas sociedades é caracterizado pelo individualismo em rede” (CASTELLS, 2003, p.108).

Sobre o tema, Leôncio Martins Rodrigues (2002), afirma que tanto os fatores ideológicos como os valorativos atuam como elementos capazes de explicar a crise do sindicalismo, diz o autor:

O avanço das ideologias individualistas e das concepções ditas neoliberais e o simultâneo declínio dos valores igualitários e coletivistas; a valorização da competição e do mérito; a rejeição do estatismo e do dirigismo econômico; uma maior hostilidade de opinião e desconfiança em relação ao poder das lideranças sindicais e dos partidos políticos; a valorização dos movimentos sociais e das outras formas de atuação política apartidária com objetivos precisos (movimentos ecológicos, feministas etc.). (RODRIGUES, 2002, p.21).

Em relação à crise de representatividade podemos afirmar que ela é consequência das crises da capacidade de agregação e lealdade dos militantes ao movimento sindical. É inegável que a crise de representatividade configura um sério problema para o futuro do sindicalismo que deve ser enfrentado com afinco com fito a resgatar a razão de ser do sindicalismo.

De acordo com Mario Ricciardi (2001):

Na época das nações sem riquezas, e das riquezas sem nação, a globalização e seus efeitos sociais representam senão um perigo mortal da própria sobrevivência do sindicato (pelo menos nas formas que dele conhecemos), pelo menos um desafio que põe o sindicato diante das interrogações sobre a sua própria identidade, quase um novo começo que possui semelhanças com os problemas com os quais o sindicato teve que se deparar nos tempos de sua origem. (RICCIARDI, 2001, p.214-218).

Diante das crises sindicais presenciadas pelas organizações sindicais surgem desafios a serem superados pelas entidades. De acordo com Boaventura de Souza Santos (2010) existem sete desafios a serem vencidos pelo movimento sindical, quais sejam: o desafio da solidariedade, da unidade, da escala organizativa, da lógica organizativa, da lógica reivindicativa e da cultura sindical.

Em relação ao vínculo de solidariedade é imprescindível que os sindicatos resgatem a comunhão de interesses que motivou o surgimento das primeiras organizações sindicais, e para isso é necessário conviver intensamente com a sociedade absorvendo as reais necessidades coletivas não apenas afetas ao trabalho, mas também as relacionadas com as questões sociais, ambientais, políticas, culturais, educacionais além de outras que produzem efeitos no campo social.

Afirma Boaventura de Souza Santos (2010) que “o sindicalismo tem de voltar a ser parte integrante da “sociedade providência”, capaz de absorver funções tradicionais do Estado [...] um sindicalismo não simplesmente prestador de serviços, mas dinamizador de espaços comunitários” (SANTOS, 2010, p.392-393).

A unidade do movimento sindical deve ser vista como uma forma necessária para unir ideias, projetos, pautas, ações e produzir resultados em prol de toda a categoria representada (econômica ou laboral). Não há sentido no fato de uma entidade sindical trabalhar de forma desordenada e dividida em grupos onde cada um busca individualmente, resolver seus problemas. O sindicalismo deve se pautar em um pensamento unitário construído a partir de um consenso da maioria.

O desafio da escala organizativa requer a liderança pelos sindicatos de ações globais e não meramente locais. Esta reorganização faz-se necessária em decorrência do capital encontrar-se cada vez mais globalizado e descentralizado não mais regionalizado atrelado às regras de um único país. Neste sentido, a Organização Internacional do Trabalho vem alertando as organizações sindicais para as tendências globais concernentes a fusão de organização de empregadores e trabalhadores com objetivo de tratar globalmente os assuntos afetos ao trabalho.

Na ilação de Boaventura de Souza Santos (2010) “não basta pensar globalmente para agir localmente. É igualmente necessário pensar localmente para agir globalmente” (SANTOS, 2010, p.395).

A lógica organizativa requer maior democratização do sindicato através do contato com as bases e com os demais movimentos sociais. Na visão de Boaventura de Souza Santos (2010), “o movimento sindical deve reorganizar-se de modo a estar simultaneamente mais próximo do cotidiano dos trabalhadores enquanto trabalhadores e das aspirações e direitos legítimos dos trabalhadores enquanto cidadãos” (SANTOS, 2010, p.395).

Na mesma trilha, assinala Máira Neiva Gomes (2012):

A crise do sindicalismo também se deve às alterações no modo de pensar da sociedade. A sociedade de hoje já não é mais tão hierarquizada, segmentada quanto antigamente. Os princípios da democracia, da igualdade e da liberdade estão mais arraigados na cultura. Além disso, o poder tornou-se menos visível, seja nas relações de trabalho, seja nas demais formas de convívio social. A estrutura sindical rígida, extremamente hierarquizada, já não se faz mais eficiente para atender às demandas e aos anseios dos trabalhadores. (GOMES, 2012, p. 215).

Finalmente, o desafio da cultura sindical é sem sombra de dúvidas o maior de todos eles, e requer um trabalho voltado ao fomento da democratização das entidades sindicais além dos portões da fábrica para atrair, em especial, os jovens provocando uma verdadeira renovação no movimento sindical.

A sociedade está a mudar. Seria absurdo pensar que o sindicalismo poderia manter-se inalterado ou apenas mudar o necessário para permanecer como está. Nos tempos que se avizinham, a vitalidade do sindicalismo aferir-se-á pela capacidade para se auto transformar, por iniciativa própria e não a reboque da iniciativa de outros, antecipando as oportunidades em vez de reagir à beira do desespero, acarinhando a crítica e respeitando a rebeldia quando ela vem de sindicalistas dedicados e com provas dadas. (SANTOS, p.397, 2010).

Os desafios são expressivos relatados representam apenas um rol exemplificativo, sendo certo que há vários que não foram mencionados, todavia, a partir da perspectiva apontada alhures é possível perceber, cada vez mais, que as organizações sindicais devem pautar suas atividades não apenas considerando as demandas apresentadas pela categoria, mas também, deve perceber o entorno social e os reflexos que ele pode produzir.

Neste sentido, defende Túlio de Oliveira Massoni (2007), que “o sindicato não é apenas uma representação de trabalho assalariado, mas um ator social, que expressa à identidade global

dos trabalhadores em seu conjunto, relacionando-se com os demais atores sociais e políticos” (MASSONI, 2007, p.36).

É notório que a greve representa um importante mecanismo de mobilização dos trabalhadores, porém, não pode ser a única forma de reivindicação do movimento sindical. Aliado às ações grevistas as entidades sindicais devem agir como um ser social, logo, deve fazer parte da luta sindical à exigência junto ao Poder Público por melhoria nos assuntos sociais, em especial, o direito a educação, saúde, cultura, transporte, saneamento básico e outros que integrem a vida em sociedade do homem que trabalha.

É interessante notar ainda, que a velha estrutura hierarquizada cercada de entraves estatutários que criam verdadeiros muros intransponíveis as novas ideias colidem frontalmente não apenas com a juventude, mas também, como a sociedade que cada vez mais requer a renovação dos discursos e promessas ultrapassadas.

[...] se mostra velho, de estrutura rígida, hierárquica, imóvel, tal como os edifícios que o abrigam. Aliás, é também assim que o imaginamos, quando tentamos prever ou planejar o seu futuro. E talvez até essa imagem que ele passa – ou que fazemos dele – contribua para lhe tirar legitimidade e acentuar sua decadência. (VIANA, 2011, p. 46).

Destarte, partindo da premissa que o sindicato tem como função basilar a defesa e o incremento dos interesses coletivos da categoria representada, seja ela, econômica ou laboral, é preciso estudar o atual papel das organizações sindicais e sua importância como interlocutores sociais junto à Organização Internacional do Trabalho para promover o efetivo diálogo social na formulação de governança e aplicação de políticas econômicas de emprego e proteção social no âmbito nacional e internacional.

Por fim, cabe-nos registrar as considerações de Boaventura de Souza Santos (2010) sobre a possível morte do sindicalismo. De acordo com o autor apesar das previsões que o movimento sindical, como qualquer outro, tem um ciclo vital, infância, maturidade, velhice e morte, na verdade sua atuação encontra-se umbilicalmente ligada ao ciclo do próprio sistema capitalista. Ou seja, enquanto o capital não morrer certamente não assistiremos a morte do sindicalismo.

5.4 O centenário da OIT e as iniciativas para o futuro do trabalho

As políticas e ações voltadas ao aperfeiçoamento das condições de trabalho sempre foram consideradas essenciais para a Organização Internacional do Trabalho, para se

alcançar uma paz duradoura mediante a distribuição justa dos frutos e equitativa dos resultados alcançados pela atividade produtiva.

Com este intento os Estados-membros reúnem-se anualmente em Genebra, para buscar através do tripartismo, pilar central da OIT, o desenvolvimento de ações concretas com efeitos positivos para o mundo do trabalho.

As propostas apresentadas pelo Diretor-geral Guy Ryder para subsidiar as ações do centenário da OIT em 2019, envolvendo o futuro do trabalho, foram estruturadas em quatro diálogos: trabalho e sociedade, organização do trabalho e produção, trabalho decente para todos e governança do trabalho.

A iniciativa justifica-se na visão do Diretor-geral “pelo fato da OIT (ou qualquer outra organização internacional da mesma natureza) dificilmente pode fazer frente a todas as implicações das transformações contínuas no quadro das suas atividades regulares”. Para ele, “o centenário é seguramente uma ocasião para um olhar retrospectivo, para se debruçar sobre a história e sobre aquilo que foi feito no passado (e daí retirar os ensinamentos).”

Certamente o resultado final almejado pela OIT dirige-se ao rumo apontado por Antônio Augusto Cançado Trindade (1999) que é a “clara compreensão do amplo alcance das obrigações internacionais de proteção, haverá uma mudança de mentalidade, que, por sua vez, fomentará novos avanços neste domínio de proteção” (CANÇADO TRINDADE, 1999, p.49).

5.4.1 Trabalho e sociedade

Neste tópico é reforçado o papel do trabalho como meio propulsor da identidade do ser humano perante a sociedade, de forma que sua inserção no mercado de trabalho é primordial para promover a inclusão social. Afinal, através do trabalho o homem satisfaz suas necessidades básicas e se afirma perante a sociedade. Neste sentido Gabriela Neves Delgado afirma que:

Não há como se concretizar o direito à vida digna se o homem não for livre e tiver acesso ao direito fundamental ao trabalho também digno. Da mesma forma, não há possibilidade real do exercício do trabalho digno se não houver verdadeira preservação do direito fundamental à vida humana digna. (DELGADO, 2006, p.211).

É fato que, se por um lado, o trabalho pode gerar uma realização pessoal com a inserção do ser humano no meio social, por outro, dependendo das condições que é exercido pode provocar efeitos contrários deixando o indivíduo excluído da sociedade. Portanto, a discussão envolvendo o futuro do trabalho representa um debate para o futuro da nossa sociedade.

No diálogo envolvendo o futuro do trabalho inevitavelmente há um confronto imediato entre a preservação da forma tradicional de contratação, chamado de modelo *standard employment relationship*, caracterizado essencialmente por um emprego estável realizado por tempo integral e com um salário digno. Por outro lado, notadamente, para a corrente neoliberal as liberdades e oportunidades proporcionadas pelas novas formas de trabalho por prazo determinado através dos contratos atípicos celebrados perante vários empregadores conferem ao indivíduo um controle maior sobre a sua vida profissional.

Conforme já dito o modelo clássico que fundamentou o direito do trabalho vem passando por profundas mutações impulsionadas, em sua maioria, pelas novas técnicas de organização do ambiente empresarial. Aliado a isso, temos a globalização que através da crescente quebra das barreiras comerciais impulsiona a competição entre os mercados mundiais, fato que repercute diretamente no sistema tradicional calcado nos princípios justralhistas da proteção, hipossuficiência, norma mais favorável.

Percebe-se, desse modo, que, nas novas formas de trabalho oriundas de flexibilização das normas trabalhistas, há o declínio gradativo da subordinação, do trabalho assalariado, da estabilidade no emprego e da pessoalidade entre empregado e empregador, elementos estes até então, considerados como núcleo central da relação de emprego tradicional.

Sobre o tema descreve com precisão o professor Uruguaio Jorge Rosenbaum Rimolo.

O cenário contemporâneo indica que começa gradualmente a se verificar uma perda de centralidade do trabalho subordinado, e sobre a nova organização da empresa proliferam outras formas de prestação de serviços em que desfiguram-se os sinais de dependência de trabalho com os fornecedores e difunde a "responsabilidade de trabalho" com aquele que é o destinatário final das mesmas. (RIMOLO, 2003, p. 25-43, tradução nossa)⁸².

Nesse ínterim, defende Boaventura de Souza Santos (2010) que a “redescoberta democrática do trabalho é a condição *sine qua non* da reconstrução da economia como forma de sociabilidade democrática” (SANTOS, 2010, p.377). Uma das formas para efetivar esta redescoberta reside no reconhecimento do polimorfismo do trabalho. Todavia, adverte o autor que “a aceitação dos diferentes tipos de trabalho somente será admissível se ele continuar a ser inclusivo.”

⁸² No original: El panorama contemporáneo indica que progresivamente comienza a verificarse una pérdida de centralidad del trabajo subordinado y que alrededor de la nueva organización de la empresa proliferan otras formas de prestación de actividades en las que se desdibujan los indicios de la dependencia laboral de sus prestadores y se difumina la «responsabilidad laboral» de quien constituye el destinatario final de las mismas.

5.4.2 Organização do trabalho e da produção

A globalização e o progresso tecnológico vêm provocando gradualmente uma intensa transformação na organização do trabalho. O crescente dinamismo da atividade empresarial, representa um grande desafio para a OIT que busca através do diálogo levantar as novas demandas, necessidades, reflexos e consequências para o trabalho. Esta complexidade não reside apenas no exercício da atividade empresarial, mas, sobretudo, na díspare realidade que envolve uma grande organização com ramificação em vários países se comparada com a operação de uma micro, pequena e média empresa.

O esforço para se alcançar um resultado satisfatório na compreensão e diagnóstico das causas e efeitos que circundam esse novo mercado de trabalho deve ser tanto da iniciativa privada quanto do poder público. O Estado, na condição de empregador possui a missão de desenvolver ações que promovam um ambiente favorável para a geração de novos empregos. Todavia, é na esfera privada que a maioria dos empregos são criados, e, conseqüentemente os efeitos positivos ou negativos advindos dos novos arranjos produtivos podem ser percebidos com maior gravidade.

Diante dessa perspectiva, a OIT entende que o ambiente empresarial é o vetor chave para entender não apenas os efeitos dessas mudanças, mas também, o modo como elas irão moldar-se ao futuro do trabalho. Para tanto, e, visando maior efetividade nesse trabalho é primordial segregar as categorias empresariais de acordo com o porte econômico, ou seja, de um lado temos as micro, pequenas e médias empresas e do outro os grandes complexos empresariais.

Preocupada com essa discussão, a OIT em sua 104.^a sessão da conferência internacional do trabalho, apresentou aos Estados-membros um relatório⁸³ abordando o papel e a contribuição das pequenas e médias empresas (PME) na criação de emprego digno e produtivo. Também foi avaliado a qualidade dos empregos gerados por essas empresas, bem como, a eficácia das políticas públicas voltadas ao fomento do empreendedorismo e redução da informalidade.

Para a OIT as pequenas e médias empresas enfrentam basicamente três grandes problemas, que variam de acordo com o nível de desenvolvimento de cada país, quais sejam: acesso ao financiamento, à eletricidade e a concorrência de empresas informais. É certo, que as organizações de empregadores e trabalhadores podem desempenhar um papel importante no

⁸³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Pequenas e médias empresas e a criação de emprego digno e produtivo**. 104.^a Sessão, Genebra, 2015.

sentido de ajudar estas empresas e seus respectivos trabalhadores a superar estes desafios, além de reforçar a importância deste seguimento empresarial.

Denota-se, que para uma melhor assimilação das atuais carências empresariais é preciso engendrar um diálogo que considere todas as variáveis atualmente presentes nas relações de trabalho, em especial, a substituição do modelo de contrato por tempo integral com duração indeterminada pelos contratos atípicos onde o trabalho por período parcial e a termo estão cada vez mais presentes. Além disso, é preciso levar em consideração os casos das empresas que terceirizam parte de suas atividades e, portanto, não possuem um quadro de funcionários a elas vinculadas.

Ante o cenário, é possível verificar preliminarmente que cada vez mais a proporção de empregados assalariados na população ativa tende a decrescer, e paralelamente a isso, há uma crescente probabilidade de que as variadas formas de emprego por conta própria se convertam em soluções alternativas. Obviamente, tais medidas impactarão diretamente nas empresas e nos trabalhadores.

Sobre o assunto dispõe a OIT:

Tendo em conta que as próprias empresas são os principais impulsionadores destas mudanças, pareceria lógico que esta evolução lhe fosse favorável, mas pode não ser o caso. Assim, quando estão em causa competências especializadas e muito procuradas, os empregadores tenderão a manter os seus trabalhadores. E mais, os trabalhadores que se identificam com a sua empresa e estão ligados a ela contribuem grandemente para o seu desempenho. Sabendo que os sistemas de trabalho de envolvimento elevado melhoram o desempenho das empresas, os empregadores, estarão certamente, conscientes do risco que correm ao enfraquecer ou dissolver este tipo de relações com os seus trabalhadores. Para os trabalhadores, a ênfase é muito frequentemente posta do lado dos inconvenientes que representam as formas «atípicas» de organização do trabalho, em termos de segurança no emprego e de rendimento. O difícil debate que decorre atualmente, incluindo na OIT - sobre como conciliar as necessidades das empresas e os interesses dos trabalhadores, e que resume perfeitamente o conceito «flexigurança», não deve, no entanto, ocultar outros aspectos das novas formas de trabalho. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015, p. 15).

Portanto, a compreensão das novas formas de organização do trabalho e da produção, e seu respectivo funcionamento também permitirá realizar uma análise dos reflexos nas políticas públicas e financeiras, evitando um desmantelamento de incentivos voltados ao fomento empresarial e da economia produtiva. Outrossim, auxiliará nas ações voltadas ao incentivo às micro, pequenas e médias empresas que também sofrem os efeitos do poder econômico dos grandes grupos empresariais.

É certo, que após a crise financeira mundial de 2008 houve no mundo uma recessão generalizada, onde foi possível perceber de forma clara o tamanho da influência, para não dizer domínio, que o sistema financeiro exerce sobre o trabalho, formando uma verdadeira

financeirização do mundo do trabalho. As consequências nefastas no emprego e na qualidade de vida da população ainda podem ser facilmente comprovadas nos países em desenvolvimento e industrializados. Dessa forma, defende a OIT que economia produtiva representa uma alternativa importante para a sustentabilidade empresarial, porém, para que seu crescimento não seja tolhido é primordial que o controle financeiro não volte a ser absoluto.

5.4.3 Trabalho decente para todos

Os efeitos estruturais da crise econômica de 2008 ainda se projetam no tempo, e continuam a afetar profundamente o mercado de trabalho. Segundo dados da OIT para a recomposição dos níveis de emprego que existiam antes do período de recessão econômica serão necessários seiscentos milhões de novos postos de trabalhos até 2030. Esse desafio se torna ainda maior na medida em que a criação de novos empregos não poderá ocorrer desvincilhada da determinação constitucional da OIT, de promover o emprego como forma de elevar os níveis da dignidade humana.

O trabalho decente visa garantir que todas as pessoas tenham oportunidades de emprego produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para Laís Abramo (2006), Diretora do escritório da OIT no Brasil, o conceito de trabalho decente se “apoia em quatro pilares: os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social”.

Assim, se por um lado é preciso promover novos postos de trabalho de forma a promover melhores condições de vida, por outro, é vital assegurar a qualidade dos empregos gerados. Para a OIT tanto nos países em desenvolvimento, quanto nos países desenvolvidos são duas as fontes de criação de empregos identificadas para o futuro: a economia verde e a prestação de serviços às pessoas de terceira idade.

Outro obstáculo a ser enfrentado refere-se ao avanço tecnológico e seus aspectos positivos envolvendo o novo mercado de trabalho que clama pelo conhecimento humano capaz de acompanhar as novas máquinas e equipamentos lançados meteoricamente no mercado. Para tanto, é vital o investimento em formação profissional com fito a atender à nova economia do conhecimento aproximando o ensino do ambiente empresarial.

Em síntese, sinaliza a OIT que o alcance do trabalho digno passa necessariamente por uma gestão macroeconômica da economia mundial.

O pano de fundo para todas estas questões é a gestão macroeconômica da economia mundial. Se esta gestão levar ao restabelecimento de um crescimento sustentado, sólido e equilibrado, o objetivo do trabalho digno para todas as pessoas será facilitado,

mas um longo período de estagnação não faria senão agravar o já imenso problema que temos para resolver. Este programa macroeconômico mundial a favor do emprego, crescimento e desenvolvimento, e o mandato da OIT constituem uma variável importante deste diálogo. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015).

Assim, constata-se que a noção de trabalho decente integra as dimensões quantitativa e qualitativa do emprego. Ela propõe não apenas medidas dirigidas à geração de postos de trabalho e ao enfrentamento do desemprego, mas também à superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza, ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes e, por esse motivo, contribuem à reprodução da desigualdade e de situações de exclusão social. Afirma ainda, a necessidade de que o emprego esteja também associado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.

5.4.4 Governança do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho

Quanto à governança do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho vem cumprindo seu papel único e histórico na adoção de ferramentas a nível internacional, buscando ampliar a adesão de novos membros, para alcançar uma dimensão quase universal. A base desta governança consiste na adoção de convenções internacionais de trabalho construídas através de negociações tripartites e que, uma vez ratificadas pelos países signatários, tem força de lei internacional e sujeita ao controle da OIT.

O sistema do tripartismo baseia-se na necessidade de estabelecer condições de igualdade para todos os Estados-membros de normas comuns com previsão universal dos princípios e direitos fundamentais da Organização com a participação dos governos, empregadores e trabalhadores.

É indiscutível que o diálogo social e a cooperação tripartida entre as autoridades públicas e os parceiros sociais vêm despertando cada vez mais a atenção dos Estados-membros da OIT e demais estudiosos das relações do trabalho. Destarte, é fundamental que o diálogo social próprio do sistema tripartite, considerado a pedra angular da OIT, seja exercido por entidades sindicais detentoras de efetiva representatividade na defesa dos interesses dos empresários e dos trabalhadores.

Nos termos do relatório apresentado pelo diretor-geral Guy Ryder:

84. O balanço do tripartismo, a nível nacional e internacional, pode bem contrariar estes argumentos, tendo em conta, sobretudo as duras condições impostas pela atual crise global. De qualquer modo, a crítica conquistou terreno com a redução dos efetivos em algumas organizações de trabalhadores e de empregadores e continuará a fazê-lo se esta tendência continuar. Se, por falta de representatividade, a legitimidade dos parceiros sociais é seriamente posta em causa, o papel do tripartismo como uma pedra angular da governação também o será. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015, p. 17-18).

Por estas razões o futuro das organizações sindicais, em especial, a forma que estas veem dialogando na construção do futuro do trabalho será objeto de debate no centenário da OIT. É evidente, que somente haverá credibilidade no diálogo social a partir da participação de organizações sindicais fortes, democráticas, independentes e desvinculadas da estrutura Estatal.

Constata-se, portanto, que as vertentes propostas para o futuro do trabalho visam subsidiar e acentuar o dinamismo dos empregadores, trabalhadores e governo nas discussões que marcarão o centenário da Organização. Busca-se, na Conferência de 2019 uma ampla reflexão sobre o papel e a importância da OIT, assim como, reafirmar o compromisso dos Estados-membros na construção de instrumentos progressistas capazes de ratificar o valor do trabalho como instrumento de promoção da justiça social.

Finalmente, percebe-se o quanto é fundamental que a matriz de sustentação e criação da OIT de 1919, atinente à justiça social esteja cada vez mais presente no centenário para nortear o debate envolvendo o futuro do Direito ao Trabalho. Para alcançar tal mister é fundamental a intensificação do diálogo contínuo, representativo, democrático com os mandantes tripartidos que atuam na defesa dos interesses dos empregadores, trabalhadores e governo.

Feito o relato sobre as principais mudanças afetas aos métodos de produção desde o período industrial até a fase atual onde vigora o modelo pós-industrial, marcado essencialmente pela evolução tecnológica, passaremos a analisar no próximo capítulo o compromisso do sindicato com a construção permanente do Direito do Trabalho a partir do diálogo social.

6 O COMPROMISSO DO SINDICATO COM A CONSTRUÇÃO PERMANENTE DO DIREITO DO TRABALHO A PARTIR DO DIÁLOGO SOCIAL

6.1 Introdução

Etimologicamente, o vocábulo sindicato deriva do latim *syndicus*, designando o encarregado de tutelar o direito ou os interesses de uma comunidade ou sociedade, e no Direito grego *sundiké*, síndico, traduzido por justiça comunitária ou ideia de administração e atenção a uma comunidade. Na Lei Le Chapelier, de julho de 1791, o nome síndico era utilizado com o objetivo de se referir a pessoas que participavam de organizações até então consideradas clandestinas.

Amauri Mascaro Nascimento (2009) defende a ideia do sindicato, a partir de concepções privatistas, como sujeito coletivo. Para ele “trata-se de entidades que são entes de direito privado, representam particulares, são criados exclusivamente por iniciativa destes, para a representação e defesa dos seus interesses” (NASCIMENTO, 2009, p.267).

Para Maurício Godinho Delgado (2008), “o sindicato consiste em uma associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores” (DELGADO, 2008, p.1350)

José Martins Catharino (1977), adotando uma concepção mais ampla, define o sindicato como:

Associação trabalhista de pessoas, naturais ou jurídicas dirigidas e representadas pelas primeiras, que tem por objetivo principal a defesa dos interesses total ou parcialmente comuns, da mesma profissão ou atividade, ou de profissões ou atividades similares ou conexas. (CATHARINO, 1977, p. 164).

Na mesma trilha caminha Antonio Lemos Monteiro Fernandes (1994), que considera o sindicato um importante ator social com prerrogativas legais que vão além da defesa dos interesses inerentes ao contrato de trabalho do operário, para o autor:

O sindicato é uma associação com fins específicos predeterminados na lei: a defesa e promoção dos interesses socioeconômicos dos seus membros, não comportando apenas os interesses coletivos atinentes ao exercício da profissão, mas os de toda a condição social do trabalhador como cidadão, inclusive a ação sindical centrada em problemas sociais de caráter extraprofissional. (FERNANDES, 1994, p. 66-67).

A importância do movimento sindical para a construção do Direito do Trabalho é indiscutível e remonta a Europa Medieval do século XVIII. A Inglaterra que além de ser considerada a *mother of parliaments* (a mãe do parlamento), também pode se vangloriar com o

título *mother of unions* (mãe dos sindicatos), pois além de ser o berço do sindicalismo foi a primeira a legitimar o direito de livre associação com a aprovação da lei pelo Parlamento Inglês em 1824.

A partir da concentração dos trabalhadores em um mesmo espaço houve uma erupção do sentimento de solidariedade entre os operários, fato que refletiu positivamente no fortalecimento do sindicalismo. De acordo com Márcio Túlio Viana (2003) “seja como for, o sindicato se revelou, desde cedo, a principal fonte do Direito do Trabalho – seja no aspecto material, forçando a criação de novas normas, seja também, de certo modo, sob o aspecto formal, criando ele próprio essas normas, pela convenção coletiva” (VIANA, 2003, p. 354).

Contudo, a partir da evolução dos meios de produção e com a inserção de novos métodos tecnológicos, o modelo empresarial inaugural vem sendo substituído gradativamente pelo trabalho em cadeias globais descentralizadas onde não mais subsiste um conjunto de pessoas dividindo o mesmo espaço físico. Neste cenário, os traços comuns de identidade entre os empregados vêm deteriorando-se paulatinamente provocando consequentemente o enfraquecimento na unidade da estrutura dos sindicatos.

Se por um lado, pode-se enaltecer a ascensão do capitalismo como fator determinante para o surgimento e fortalecimento do movimento sindical, por outro, a mutação do próprio sistema vem refletindo negativamente na articulação e influência do sindicato perante a sociedade. No entanto, em que pese às críticas lançadas ao instituto é incontestável que o sindicalismo ainda permanece como ator social de suma relevância para a construção de um Direito do Trabalho mais humano e de uma democracia mais participativa.

O Direito do Trabalho, desde o seu nascedouro, é considerado como um direito de compromisso, fato que pode ser comprovado pela estrutura tripartite da OIT que busca de forma contínua através do diálogo adotar decisões de caráter democrático, além de outros instrumentos normativos da Organização que privilegiam a harmonização de interesses em prol do bem comum.

No presente capítulo, faremos uma análise do papel das organizações sindicais em prol da estruturação democrática do Direito do Trabalho por intermédio do diálogo social. Será abordado ainda, as novas dimensões de diálogo propostas pela OIT, em especial, na modalidade alargado avaliando sua importância e os principais desafios que deverão ser suplantados pelas entidades sindicais.

6.2 O surgimento movimento sindical e sua importância para o Direito do Trabalho

Em meados do século XVIII a sociedade capitalista deparou-se com uma série de fatores positivos que propiciaram seu crescimento, em especial, a ascensão das máquinas que paulatinamente foram substituindo a produção artesanal e manufatureira por produtos industrializados comercializados em grande escala. Neste momento, houve a nítida segregação entre os que possuíam a sua disposição os meios de produção, denominados capitalistas, e aqueles que disponham tão somente de sua força de trabalho, representados pelos proletariados.

No ápice desse período industrial era expressiva a concentração de trabalhadores dividindo não apenas o mesmo espaço físico, mas também, seus sonhos, angústias e emoções. Esse conjunto de operários aprendeu nesse ambiente comum a solidarizar-se uns com os outros. O reconhecimento de que estavam inseridos em uma mesma situação de exploração, e que a atuação coletiva seria a única maneira de exercer pressão sobre os patrões e sobre o Estado a fim de melhorar as condições de trabalho e de vida culminou com o nascimento dos sindicatos.

Defende Ricardo Luiz Coltro Antunes (1980) que o surgimento dos sindicatos teve como premissa a luta contra o despotismo e a dominação do capital. Nesse período, o sindicato tornou-se um ator influente e decisivo no ambiente capitalista ali existente, seja para eclodir um movimento grevista na busca por melhores condições de trabalho, seja para evitar sua ocorrência acalmando os ânimos da classe operária. Para o autor os sindicatos foram constituídos no período industrial a partir de “associações criadas pelos operários para a sua própria segurança, para a defesa contra a usurpação incessante do capitalista, para a manutenção de um salário digno e de uma jornada de trabalho menos extenuante” (ANTUNES, 1980, p.13).

É notório que o sistema sindical britânico oferece um campo fértil para o estudo do sindicalismo e sua influência marcante na regulamentação das relações de trabalho não apenas na Inglaterra, mas em toda a Europa.

Sobre a importância do sindicalismo britânico para os demais modelos da Europa Giancarlo Perone e Luís Felipe Lopes Boson (2015), explicam que:

Essa história não interessa somente pelas raízes, que remontam aos primórdios da Revolução Industrial, de onde emergem, para depois difundir-se universalmente, fenômenos sociais típicos e instrumento aportados pelo movimento dos trabalhadores para combater as consequências fortemente negativas da mesma Revolução Industrial, que provoca o nascimento do proletariado industrial, vítima de exploração indigna. Como reação, manifesta-se a tendência à coalizão operária, tendo em vista a fixação - com o suporte dos meios coletivos de pressão e de luta, em primeiro lugar a greve - de condições de trabalho mais dignas e, mais especialmente, de pisos salariais mínimos inderrogáveis, aptos a corrigir os desequilíbrios de poder contrar, econômico e social ao qual se via condenado o proletário isolado, de frente ao superpoder de sua contraparte empregadora. Em sua sucessiva evolução, até nossos dias, a situação sindical inglesa não cessa de apresentar motivos de interesse, possibilitando que constante uma sugestiva série de convergências e divergências a

propósito das linhas de desenvolvimento percorridas pelos outros ordenamentos sindicais europeus. Mas, sobretudo estimula a que se apure essas convergências e divergências sem se prender à superfície dos fenômenos. (PERONE; BOSON, 2015, p.52).

Na Inglaterra houve várias tentativas de reprimir o movimento sindical, e somente em 1824 com a aprovação pelo Parlamento Inglês da *Combination Laws Repeal Act*, retirou-se os sindicatos da ilegalidade. Em 1834 fundou-se a União dos Grandes Sindicatos Nacionais consolidados, congregando meio milhão de trabalhadores. Para Amauri Mascaro Nascimento (2009) “a fase de afirmação das associações de trabalhadores iniciou-se quando o Estado resolveu revogar as leis penais que puniam a associação dos trabalhadores e, numa segunda etapa, decidiu aprovar leis que autorizavam o direito de associação sindical” (NASCIMENTO, 2009, p.72).

Já em 1850, foi instituído o sindicato nacional *Amalgamated Society of Enginneers*, e em 1871, com o *Trade Unions Act*, surgiu o *tradeunionismo*⁸⁴. A *Trade Union Congress*, reuniu a generalidade dos grandes sindicatos, de dois tipos fundamentais, os sindicatos por profissão (*craft unions*) e os sindicatos por indústria (*industrial unions*).

Aduz Ricardo Luiz Coltro Antunes (1980) que “conquistado o direito de livre associação às uniões sindicais, ou *trade-unions*, como as chamam os ingleses, desenvolveu-se por toda a Inglaterra, tornando-se bastante poderosas” (ANTUNES, 1980, p.17). Segundo o autor o *trade-unionismo* foi marcado por reivindicações predominantemente econômicas com o claro objetivo de fortalecer o operário na luta contra a exploração capitalista. O movimento tinha objetivos notavelmente imediatos e concretos, quais sejam: as melhorias das precárias condições de vida e de trabalho e que se encontrava o operário inglês. Enfatiza ainda, que “nesta luta das *trade-unions* inglesas deve ser dado a Robert Owen, industrial que se tornou posteriormente um dos precursores do socialismo utópico inglês”(ANTUNES, 1980, p.19)⁸⁵.

Assim, no espectro de Ricardo Luiz Coltro Antunes (1980) a evolução do sindicalismo ao longo dos anos passou por inúmeras ramificações com influências de outros países além da Inglaterra que contribuíram com o surgimento das principais concepções políticas e filosóficas que influenciaram o movimento sindical, sendo as principais, além do *trade-unionismo*:

⁸⁴ Nome dado ao movimento sindical inglês. Considerado o mais antigo movimento sindical do mundo.

⁸⁵ Para Ricardo Luiz Coltro Antunes o socialismo utópico de Robert Owen ocorre na medida em que ele não conseguiu perceber que a transformação da sociedade capitalista não seria pacífica e através de reformas, mas sim a partir da luta violenta entre as classes, conforme mostraram Marx e Engels no célebre Manifesto Comunista de 1848.

revolucionários, anarquista, reformista, cristã, corporativista e comunista incorporadas em momentos distintos ao movimento sindical.

A corrente revolucionária emergiu em países como a França e Itália, e pregava a violência, baseando-se fundamentalmente na greve geral e sabotagem como armas de transformação da sociedade. Seus principais teóricos foram o francês Georges Sorel e o italiano Arturo Labriola. “Eles acreditavam que a prática da luta exclusivamente econômica, através da ação direta nas fábricas e da deflagração da greve geral, constituía-se na única forma de ação efetivamente revolucionária da classe operária” (ANTUNES, 1980, p.23).

Os anarquistas defendiam o anarco-sindicalismo, tal como o sindicalismo revolucionário, também negavam violentamente a luta política e qualquer organização partidária. Eles acreditavam exclusivamente na luta sindical como processo de emancipação da sociedade, rechaçando outras formas de luta política que passassem pelo Estado ou pelo Parlamento. “O anarquismo enfatizava o papel do sindicato não só como órgão de luta, mas também como núcleo básico da sociedade anarquista” (ANTUNES, 1980, p.24). O movimento propagou-se em países europeus de menor desenvolvimento capitalista (Espanha, França, Portugal e Itália) e em países latino-americanos.

Opondo-se a atuação revolucionária do proletariado surgiu o movimento reformista que almejava melhoria na situação dos trabalhadores através da defesa dos interesses corporativos. Para Ricardo Luiz Coltro Antunes (1980) o sindicalismo norte-americano até os dias atuais representa as ideias reformistas na medida em que “expressa uma ideologia conservadora e adequada aos interesses do capitalismo e, apesar de ter sua estrutura sindical totalmente independentemente do Estado, não consegue exercer sua função autônoma” (ANTUNES, 1980, p.27).

Por sua vez o sindicalismo cristão, teve como fonte de inspiração a encíclica *Rerum Navarum* do Papa Leão XIII, que demonstrou o reconhecimento pela igreja da legitimidade do movimento sindical e a importância do desenvolvimento pela propriedade privada da colaboração social, ao mesmo tempo condenou a violência e a luta de classes. “A concepção crista atribui ao capitalismo a necessidade de desenvolver sua função social, tornando-o um sistema justa e equitativo” (ANTUNES, 1980, p.28).

Já a corrente corporativista surgiu predominantemente no período do fascismo onde foram registradas duras e violentas repressões ao movimento sindical e operário antifascistas. Em 1927 com a Carta Del Lavoro a organização sindical italiana foi concebida sob o viés corporativista estritamente vinculada a estrutura estatal fascista. “Expressa a política da paz social, da colaboração entre as classes, conciliando o trabalho ao capital, negando

violentamente a existência da luta de classes com o nítido objetivo de garantir a acumulação em larga escala e com um alto grau de exploração operária” (ANTUNES, 1980, p.28-29).

Finalmente, à concepção comunista segundo Ricardo Luiz Coltro Antunes (1980) buscava transformar o movimento da *trade-unionista* em uma luta ampla visando o fim do sistema capitalista a partir da elevação da consciência política do operário. O movimento logrou grandes avanços na Rússia culminando com a Revolução de Fevereiro que antecedeu a Revolução Socialista de outubro de 1917. “Durante a ditadura do proletariado, os sindicatos situavam-se entre o Partido e o poder do Estado” (ANTUNES, 1980, p.31).

O que se percebe, então, é que havia nesse período uma relação trilateral, formada por um estado forte, estruturado pelo paradigma do Estado Social, por um modelo empresarial imponente, representado pela grande fábrica, e pelo sindicato que crescia vorazmente, a partir da concentração de vários trabalhadores em um mesmo ambiente de trabalho. “Na verdade, os sindicatos tornaram-se indispensáveis para o desenvolvimento da classe operária nos primórdios do capitalismo” (ANTUNES, 1980, p.33).

Gradativamente o Direito do Trabalho foi sendo edificado com participação e sob influência direta do movimento sindical como forma de impor certos limites a pujança capitalista. Nas ilações de Márcio Túlio Viana (2013) “o sindicato ajudava a fazer o Direito. Inclusive o Direito de outras fábricas, cidades, países, pois os lugares se ligam entre si, como teias de aranha, e desse modo cada um influi no outro” (VIANA, 2013, p.26).

Discorrendo sobre a importância do Direito do Trabalho e do movimento sindical, ensina-nos Antonio Baylos (1999) que:

Desta maneira, o Direito do Trabalho é concebido como um direito especial dos trabalhadores subordinados, produto do Estado e da autotutela dos próprios trabalhadores, que existe para corrigir e remediar a real desigualdade socioeconômica e jurídica. Além de acentuar a ação reformista das leis sociais protetoras dos trabalhadores subordinados, esta versão caracteriza-se pelo papel central que assume a ação coletiva das organizações profissionais, ação sempre guiada pelo interesse público ou pela paz e justiça social. Não é, portanto, o direito para explorar uma classe, mas sim o direito para remediar tal exploração; não é o direito do capitalismo, mas o direito que põe limites ao sistema capitalista. (BAYLOS, 1999, p.69).

Na mesma trilha Maria Cecília Máximo Teodoro (2014) acentua que:

A história do trabalho se confunde com os próprios movimentos sociais que deram vazão à sua valorização. De fato, trabalho e movimentos sociais, estabelecem uma relação recíproca de causa e efeito, como se fossem os dois lados de uma mesma moeda. Isto porque o Direito do Trabalho é essencialmente social, ele sempre foi, e sempre será uma movimentação dos atores sociais em busca de melhores condições de trabalho. Por outro lado, o trabalho é originário dos movimentos sociais, ele é um

movimento social histórico, pois foram os movimentos sociais que propiciaram a regulamentação do trabalho. (TEODORO, 2014. p.06).

A partir do reconhecimento das organizações sindicais como mecanismos legítimos de defesa e organização dos interesses coletivos e do processo de constitucionalização e internacionalização das normas trabalhistas, o Direito do Trabalho foi estruturando-se. Aliado a isso, a partir da criação da Organização Internacional do Trabalho uma nova perspectiva para elaboração de normas e compromissos voltados a minimizar as desigualdades sociais foi adotada mundialmente.

Tendo como pedra angular da OIT a discussão, em pé de igualdade, entre os representantes dos empregadores, empregados e governos foi privilegiado de sobremaneira o caráter democrático das decisões, visando o bem comum. Com a aprovação da Declaração de Filadélfia em 1944, podemos afirmar que não só princípios fundamentais e objetivos adotados na constituição da OIT foram ratificados, mas também, o compromisso dos atores sociais em contribuir para a construção permanente da justiça social como forma de assegurar a paz mundial.

6.3 O Direito do trabalho como um direito de compromisso

É incontroverso que o Direito do Trabalho surgiu como resposta aos inúmeros problemas sociais que o Direito tradicional não foi capaz de solucionar. Estas características especiais desse ramo especializado foram nomeadas por Hector Hugo Barbagelata (2012) como “particularismo do Direito do Trabalho”⁸⁶.

Explica o autor, que no início houve muita resistência com os novos métodos implantados pela doutrina com intuito de liberar as ficções que ocultavam a realidade do mundo do trabalho. “De fato, o objetivo da nova legislação, apesar do desconforto que causasse aos juristas clássicos, não se adequava aos cânones tradicionais, isto é, que não era reconduzível ao Direito Civil, nem este era apto a explicar a natureza dos institutos de um direito gestado espontaneamente” (BARBAGELATA, 2012, p.112).

Para Hector Hugo Barbagelata (2012) a singularidade dos instrumentos normativos do Direito do Trabalho em comparação às demais normas do direito, pode ser explicada a partir da

⁸⁶ Expressão escolhida por Paul Durand, “Le particularismo du droit du travail”, en rev. Droit Social, Paris, 1945, p.298 e ss., que tem a vantagem de permitir a determinação e o reconhecimento das diferenças deste direito como os demais, aludindo uma definição sobre um tema valorativo ou comparativo que é objeto de muitas discussões, como é o de se possuir ou não autonomia e, em caso afirmativo, em que grau ou de que tipo. Questão à que parece que se adjudicou excessiva importância.

sua importância prática cada vez maior, porquanto, disciplinam relações comuns e próximas ao cotidiano das pessoas não se limitando a regular situações cujos destinatários são apenas os detentores de bens.

Aliado a isso, pode-se afirmar segundo Hector Hugo Barbagelata (2012) que o Direito do Trabalho é um direito negociado, no sentido de ser um “direito fruto do compromisso estabelecido entre os titulares daqueles poderes, necessidades, interesses e liberdades, por meio da lei ou da negociação coletiva” (BARBAGELATA, 2012, p.114).

É cediço que a construção conjunta do Direito do Trabalho pode ser observada desde a constituição da OIT que privilegiou o tripartismo como elemento indispensável da instituição. Observa o autor, que as normas afetas as relações de trabalho “desciam ao âmbito interno de cada país a partir do diálogo social tripartite, ou de dispositivos constitucionais que, rompendo todos os precedentes faziam do trabalho humano o objetivo concreto da proteção da lei. ”

Sobre o tema, esclarece Cléber Lúcio de Almeida que o Direito do Trabalho pode ser considerado como um direito de compromisso, tendo em vista que, “antes de fazer prevalecer o capital sobre o trabalho ou o trabalho sobre o capital, procura harmonizar, na melhor medida possível, os seus interesses, na perspectiva da tutela e promoção da dignidade humana, da realização da justiça social e da construção da democracia” (ALMEIDA, 2015, p.12).

Nesse sentido, a Declaração de Filadélfia traz de forma clara a necessidade de harmonizar os interesses econômicos e sociais em prol do bem comum. De início ela reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a OIT, dando ênfase a quatro sendo o último representado pela luta contra a carência, em qualquer nação. No entanto, o texto deixa claro que esta caminhada deve ser conduzida com “infatigável energia, e por um esforço internacional **contínuo e conjugado**, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o **bem comum**” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1944, grifo do autor).

Ainda segundo a Declaração a OIT tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem “assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a **cooperação** entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a **colaboração de uns e outros** na elaboração e na aplicação da política social e econômica” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1944, grifo do autor).

Finalmente, a Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento, adotada em 1998 lembra aos países integrantes da Organização que ao incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos

enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se **comprometeram** a esforçar-se para atingir os objetivos gerais da Organização com o melhor de seus recursos e de acordo com suas condições específicas (grifo do autor).

Portanto, é incontroverso que o Direito do Trabalho representa um permanente compromisso que deve ser diariamente discutido para equalizar os pontos de divergência e buscar na medida do possível atender os interesses opostos presentes na relação existente entre capital e trabalho. Logo, não há como negar ou fechar os olhos para a eterna interdependência existente entre a livre iniciativa e o progresso social.

Nessa perspectiva o diálogo social tripartite possui caráter *sui generis*, eis que possui a capacidade de propiciar e fomentar um amplo campo de debate com objetivo de se alcançar o equilíbrio entre empregadores e trabalhadores, promovendo ao mesmo tempo, a regulamentação e a progressão das normas que disciplinam as relações do trabalho cujos efeitos se reverterão em prol do desenvolvimento da sociedade e do bem comum.

Outro aspecto de relevo diz respeito as constantes mutações que o mundo do trabalho vivencia produzindo efeitos diretos no Direito do Trabalho forçando-o a se tornar uma ciência jurídica ativa portadora de uma enorme capacidade de readequação. Sobre o tema, adverte Hector Hugo Barbagelata (2012)

O jurista do trabalho deve também renunciar à elaboração de conceitos puros, onicompreensivos, dedicando-se melhora produzir o que o sociólogo Robert K. Merton chamou teorias de alcance médio. Ou seja, teorias intermediárias que se adequam a uma série limitada de dados e a situações concretas, sujeitas a múltiplas variações incluídas, no caso do Direito do Trabalho, as modificações do marco legal e convencional. Nesse sentido, referindo-se aos acordos coletivos, Gino Giugni destacou que uma doutrina "não é nunca definitiva porque a realidade à que se refere se encontra em contínuo movimento e todas as construções doutrinárias somente podem fixar um momento da evolução do instituto. (BARBAGELATA, 2012, p. 119).

A ideia de que o Direito do Trabalho deve ser fruto de compromisso é de suma relevância para auxiliar na minimização dos impactos negativos oriundos da concentração de riquezas em um contingente cada vez menor de pessoas além de possibilitar o alcance de soluções que fortaleçam a coesão social e o Estado de direito.

A partir do momento que há o empenho em construir alternativas e tratativas diferenciadas com a efetiva participação das organizações dos empregadores, empregados e governo é possível vislumbrar alternativas inteligentes de amortização dos impactos negativos no mercado de trabalho.

A promoção do diálogo social e tripartismo foi eleita em 2008 pela OIT como um dos objetivos estratégicos integrantes da Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, e, corresponde um dos métodos mais apropriados para:

- a) adaptar a aplicação dos objetivos estratégicos às necessidades e circunstâncias de cada país;
- b) transformar o desenvolvimento econômico em progresso social e o progresso social em desenvolvimento econômico;
- c) facilitar a formação de consenso sobre as políticas nacionais e internacionais pertinentes que incidem nas estratégias e programas de emprego e trabalho decente, e
- d) fomentar a efetividade da legislação e as instituições de trabalho, em particular o reconhecimento da relação de trabalho, a promoção de boas relações profissionais e o estabelecimento de sistemas eficazes de inspeção do trabalho. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2008).

Nessa perspectiva, vários países criaram suas respectivas Agendas de Trabalho Decente, inclusive o Brasil, privilegiando o diálogo social e a prática do tripartismo, como forma de se obter avanços na discussão envolvendo o trabalho decente. Em síntese, busca-se demonstrar a importância do trabalho ser reconhecido como meio de proteção jurídica aos trabalhadores além de se criar um ambiente empresarial pautado na sustentabilidade gerando ao mesmo tempo desenvolvimento econômico e social além de promover o pleno emprego.

Consoante Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2016) de acordo com a OIT, pode-se afirmar que “o trabalho decente é o trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do seu trabalho” (ALMEIDA, 2016, p.133).

Assim, é inequívoco que o diálogo social assume papel central no compromisso permanente que cada ator social possui para a consolidação de uma sociedade mais justa, livre e solidária. No entanto, o desafio que se lança para que se tenha efetividade no diálogo é que os interlocutores detenham efetiva representatividade sindical.

6.4 O diálogo social alargado e o papel das entidades sindicais

Já mencionamos que o diálogo social quando da constituição da OIT deu-se no formato tripartite assegurando interlocução com três atores tradicionais centrais, quais sejam, governo, organizações de trabalhadores e empregadores, tendo como pauta as questões centrais do mundo do trabalho. No entanto, a partir da Resolução n. 90a adotada em 18 de junho de 2002, durante a 90ª Conferência Internacional do Trabalho, reconheceu-se o termo “tripartismo

alargado” possibilitando a participação da sociedade civil no diálogo social com objetivo de obter uma perspectiva e um consenso mais amplo sobre determinados assuntos.

Na justificativa da Resolução foi destacado que o diálogo social e o tripartismo são processos modernos e dinâmicos com capacidade única para contribuir para o progresso em muitas situações difíceis cujos desafios são imensos, como por exemplo, a globalização, o trabalho infantil, trabalhadores migrantes dentre outros. Nesse contexto, de profundas alterações sociais e econômicas acredita-se que a participação da sociedade civil poderá agregar significativamente as discussões travadas no âmbito da OIT.

A resolução reconhece expressamente o potencial de colaboração com a sociedade civil:

Sublinhando que os parceiros sociais estão abertos ao diálogo e que trabalham no terreno com as ONG que partilham os mesmos valores e objetivos e os prosseguem de uma forma construtiva; reconhecendo o potencial para o Bureau Internacional do Trabalho de colaborar com a sociedade civil depois de consultas adequadas com os constituintes tripartidos (...). (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2002, tradução nossa).⁸⁷

Além da Resolução em comento alguns instrumentos da OIT também preveem o envolvimento de grupos específicos da sociedade civil para além dos parceiros sociais. É o caso, por exemplo, da convenção n. 159 sobre reabilitação profissional e emprego (pessoas com deficiência), de 1983, e da recomendação nº 200 sobre a infecção VIH/HIV e SIDA e o mundo do trabalho, de 2010. Percebe-se, que o objetivo do envolvimento com outros grupos de defesa de interesses é fortalecer o tripartismo e não enfraquecê-lo ou diluí-lo.

Em recente trabalho tratando dos movimentos alternativos de proteção aos trabalhadores nos Estados Unidos a autora Janice Fune (2015) aborda a importância da interação entre o sindicalismo tradicional e os novos movimentos de proteção social e comunitário, em especial os centros de trabalhadores.⁸⁸ Explica a autora, que os centros atuam como uma ONG que organizam, na maioria das vezes, no âmbito de suas comunidades locais os trabalhadores que auferem baixos salários e não são atingidos pela negociação coletiva de trabalho. Estas

⁸⁷ No original: Poniendo de relieve que los interlocutores sociales están abiertos al diálogo y que trabajan sobre el terreno con las ONG que comparten los mismos valores y objetivos que ellos y los ponen en práctica y los concretizan de una manera constructiva; y reconociendo el potencial de la Oficina para colaborar con la sociedad civil previa celebración de consultas adecuadas con los mandantes tripartitos.

⁸⁸ Em Boston há o Centro do Trabalhador Brasileiro (CIB), fundado por trabalhadores imigrantes brasileiros em 1995. Ele atua como uma organização comunitária que tem como objetivo apoiar os brasileiros da região metropolitana da Grande Boston em relação aos direitos dos trabalhadores nas atuais leis de Massachusetts e leis de trabalho dos EUA. Segundo informações extraídas do site o CIB tem como missão unir os brasileiros e outros ajudando-os a se organizarem contra a marginalização econômica, social e política, criando assim, uma sociedade justa. Disponível em: < <http://braziliancenter.org/pt/> >. Acesso em 07.nov.2016.

organizações, surgiram na década de 1980, em geral nas comunidades de imigrantes e sofreram um grande crescimento nos anos de 1990 e 2000.

Trata-se de iniciativas espontâneas que surgiram inicialmente com a função inovadora de amparar os trabalhadores ignorados pela legislação trabalhista e sem representação sindical, porém na atual conjuntura estas organizações vêm agrupando tanto os trabalhadores organizados como aqueles ignorados pelos sindicatos.

Uma vez que as diferenças entre as práticas dos mercados de trabalho primário e secundário e entre os setores formais e informais são nebulosas, muitos destes centros são integrados tanto por trabalhadores amparados pela legislação trabalhista, como os excluídos de sua aplicação parcialmente ou totalmente, e também pelos trabalhadores descartados a muito tempo pelos sindicatos (por exemplo, os trabalhadores domésticos e agrícolas, construção residencial, segurança privada, restauração e cuidados), muitos deles mulheres, imigrantes e pessoas de trabalhadores de cor.⁸⁹ (FUNE, 2015, p.20).

Além de orientar os trabalhadores em relação a legislação trabalhistas, os centros nacionais de trabalhadores, em conjunto com as comunidades locais, organizações civis, e movimento sindical tradicional estão colaborando nos estados e municípios no desenvolvimento de políticas públicas para regular o mercado de trabalho, elevando o nível dos salários além de aperfeiçoar as condições de trabalho.

Muitas ações capitaneadas conjuntamente por estas entidades tem logrado êxito, produzindo resultados positivos em prol dos trabalhadores. Discorrendo sobre as conquistas Janice Fune (2015), explica que:

Os centros de trabalhadores têm contribuído para estes resultados, em parte para porque os seus membros são os exemplos mais claros do problema: contar a sua história em praça pública tem inspirado e despertado a empatia dos funcionários e do público em geral, exercendo assim um poder normativo e moral. (FINE, 2015, p. 21, tradução nossa)⁹⁰.

Ressalta ainda, Janice Fune (2015) que os movimentos alternativos demonstram que ainda persiste a luta entre o fundamentalismo do mercado de trabalho e a democracia laboral. De igual forma, a autora adverte que há algum tempo o contrato social está se desintegrando, e

⁸⁹ No original: Dado que las diferencias entre las prácticas de los mercados laborales primario y secundario y entre los sectores formal e informal se están desdibujando, muchos de estos centros integran tanto a trabajadores cubiertos por la legislación laboral como los excluidos de su ámbito de aplicación parcial o totalmente, y también a trabajadores descartados desde hace tiempo parcial o totalmente, y tambien a trabajadores domesticos y agricolas, de la construcción residencial, de la seguridad privada, de la restauración y del cuidado, muchos de ellos mujeres, inmigrantes y personas de color. Tradução do autor.

⁹⁰ No original: Los centros de trabajadores han contribuido a estos logros, en parte porque sus miembros son los más claros ejemplos del problema: contando su historia en la plaza pública han podido despertar la empatía de los funcionarios electos y del público en general, ejerciendo de este modo un poder normativo o moral.

na ausência de um movimento social forte capaz de infundir um novo poder para as organizações dos trabalhadores, é provável que o futuro das relações do trabalho continue se formando gradualmente organizando-se através de parcerias criativas com a sociedade civil. Ao final, ela defende que “o futuro das relações de trabalho, certamente será plural, através de uma adesão de variadas formas organizacionais adaptados a uma era polimorfa” (FUNE, 2015, p.27, tradução nossa)⁹¹.

Nota-se, portanto, que apesar do valoroso papel do sindicato e da própria negociação coletiva de trabalho, em uma sociedade cada vez mais plural onde o polimorfismo do trabalho avança gradualmente, a interação das organizações sindicais com as organizações civis torna-se um diferencial com grande capacidade de auxiliar o movimento sindical a recuperar seu vigor. Destarte, é de suma relevância que o ordenamento jurídico interno de cada país replique o esforço travado no âmbito internacional para efetivar o diálogo social tripartite e alargado.

6.5 A importância do diálogo social com as organizações sindicais para consolidação das políticas de austeridade econômica

Partindo da premissa que o diálogo social tripartido é vital para relações laborais harmoniosas e crescimento econômico sólido em sociedades cada vez mais complexas muitas vezes ele é chamado a desempenhar funções essenciais, nomeadamente a criar consensos, promover a equidade e manter a coesão social. O diálogo social atua como um importante método para regulamentar e progredir de forma equânime nas discussões que envolvam condições de trabalho e emprego no mundo globalizado que passa por constante mutação.

Salutar ressaltar, entretanto, que para o sucesso de qualquer tratativa consensual é primordial que as partes envolvidas estejam no mesmo nível de igualdade e conheçam com profundidade os aspectos convergentes e divergentes da matéria em discussão. Conforme já abordando em tópico anterior, no âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais, logo, presume-se que as representações laborais e patronais que atuam junto aos órgãos internacionais são dotadas de efetiva qualificação capaz de assegurar representatividade aos interesses colegiados.

No entanto, a própria OIT vem externando sua preocupação com o nível de preparo das organizações sindicais que participam do diálogo social e das contribuições que as mesmas têm apresentado para subsidiar um novo marco para as questões globais envolvendo o trabalho. Tal

⁹¹ El futuro de las relaciones laborales será sin duda plural, un collage de formas organizativas adaptado a una era polimorfa.

preocupação foi objeto de destaque no relatório do diretor-geral apresentado em 2015 durante a 104ª Conferência Internacional do Trabalho, cujo teor descrevemos:

O futuro dos sindicatos e das organizações de empregadores deve, portanto, fazer parte deste diálogo do centenário. Entende-se que a existência de organizações fortes, democráticas e independentes interagindo com base na confiança e no respeito mútuo é uma condição prévia a um diálogo social credível. A questão que então se põe é a seguinte: que lugar o futuro reservará a estas organizações e como é que elas contribuirão para moldar o futuro? (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2015, p. 18).

Diante dos apontamentos é imprescindível que haja um reposicionamento das organizações de empregadores e empregados perante a OIT, e para que isso ocorra é forçoso que os desafios postos às entidades advindos em sua maioria da atual conjuntura econômica mundial sejam suplantados.

As organizações de empregadores em decorrência da transformação do mercado de trabalho, propiciada pela evolução tecnológica, mudança na arquitetura dos sistemas de produção cada vez mais organizados em cadeias de valor globais, são pressionadas a atuar na seara política, jurídica e econômica de forma efetiva na defesa dos interesses empresariais. Sobre o tema, durante a 102ª sessão realizada em 2013 a OIT apresentou relatório⁹² sobre diálogo social, onde pontuou:

57. O papel das organizações de empregadores mudou, mesmo nos países onde a sua participação na negociação coletiva era importante. À medida que a integração econômica global foi avançando, o tempo dedicado às relações laborais diminuiu e o foco deslocou-se para a ação política e para serviços de assessoria destinados a aumentar a competitividade dos Membros. Esta situação levou muitas organizações a rever a sua gama de serviços tradicionais, investir em novas capacidades e estabelecer novas parcerias e alianças estratégicas. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013, p. 14).

No tange as organizações de trabalhadores o cenário de enfraquecimento e fragmentação vem aumentando paulatinamente reduzindo de sobremaneira o poder de negociação e mobilização das entidades. Dentre as causas apontadas, podemos citar o processo de reestruturação do capital, o progressivo desemprego mundial entre os jovens e a expressiva massa de trabalhadores não organizados presentes na economia informal, na agricultura, no setor público e nas zonas francas de exportação, além dos trabalhadores domésticos, migrantes e às mulheres.

⁹² OIT. Diálogo Social: Discussão recorrente sobre diálogo social, no quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. Genebra, 2013.

Na tentativa de reagir e representar os interesses dos empregados às organizações de trabalhadores tem movido esforços para impulsionar o diálogo social em âmbito global a nível supranacional indo além das fronteiras nacionais. Para tanto, alguns sindicatos globais conforme já mencionado estão fundindo-se ou atuando em regime de cooperação com entidades sediadas em diversos países.

Entretanto, apesar de todo esforço em prol da valorização do diálogo social para a construção de propostas voltadas as relações de trabalho, em decorrência da crise econômica mundial, vários países têm aprovado políticas de austeridade econômica, que reduzem significativamente o papel dos sindicatos. Como exemplo, podemos citar os países da União Europeia que buscam encontrar mecanismo para superar a grave recessão econômica de forma independente, e sem participação das organizações sindicais.

6.5.1 A experiência Italiana: O diálogo social entre avanços e retrocessos

Na Itália, em um primeiro momento com o Livro Branco⁹³ houve o fomento do diálogo entre governo e sociedade civil para a construção de um novo modelo de Governança Europeia voltada para o crescimento, competitividade e emprego. Em síntese, o relatório propõe maior valorização da negociação coletiva visando adaptação às características dos mercados locais e as necessidades de cada empresa.

A expansão dos objetivos do Livro Branco e a introdução das primeiras normas voltadas à flexibilização trabalhista deu-se através da aprovação pelo parlamento Italiano da chamada, Legge Biaggi, Lei 30, de 14 de fevereiro de 2003, Decreto Legislativo nº. 276, de 10 de setembro de 2003, alterado pelo Decreto Legislativo nº 251 de 06 de outubro de 2004. Posteriormente com a Lei Fornero de 28 de junho de 2012, iniciou-se alterações no artigo 18 do Estatuto dos Trabalhadores de 1970, reduzindo a estabilidade no emprego mediante ampliação das hipóteses de demissão.

Finalmente, no Governo de Matteo Renzi Renzi foi aprovado entre 2014 e 2015, várias medidas legislativas incumbidas de materializar uma intensa reforma na legislação trabalhista

⁹³ O Livro Branco publicado em 1994 pela Comissão Europeia elenca propostas de Crescimento, Competitividade, Emprego: Os desafios e os caminhos para entrar no século XXI, constitui a base pela qual foram desenvolvidas as políticas europeias de emprego e as tomadas de posição dos conselhos dos Ministros europeus. Inspira-se, em grande parte, nas contribuições transmitidas pelos Estados-Membros e baseia-se também nos debates em curso nos nossos países entre o Estado e os parceiros sociais organizações patronais e sindicais, debates esses que têm sido frequentemente balizados por conflitos. Propõe uma abertura do processo de elaboração das políticas da União Europeia para que mais pessoas e organizações estejam envolvidas na sua concepção e realização das políticas europeias de emprego e as tomadas de posição dos conselhos dos Ministros europeus.

da Itália, sendo a última delas conhecida como Jobs Act⁹⁴. Em síntese, a Jobs Act prevê, nomeadamente, alterações na legislação em matéria de proteção do emprego, sistema de subsídios de desemprego, governança e funcionamento das políticas ativas e passivas voltadas ao mercado de trabalho, tudo isso com o propósito de alavancar a economia e aumentar empregos.

Dentre as medidas impactantes dessa legislação, pode-se nomear a preponderância da negociação em segundo nível, ou seja, aquela oriunda do contrato coletivo regional ou a firmada no âmbito da empresa em detrimento do contrato coletivo nacional e a extinção da estabilidade no emprego propiciando maior flexibilidade da relação tanto na entrada, quanto na gestão interna (poder diretivo) e na saída ou encerramento do contrato de trabalho⁹⁵.

Interessante consignar que no início do processo de alteração da legislação trabalhista Italiana o diálogo social foi enaltecido, através da participação dos principais atores sociais representando os interesses dos empregadores, trabalhadores e do governo. Todavia, no curso da expansão das medidas houve uma ruptura com as organizações dos trabalhadores e o Governo Italiano optou em aprovar Decretos com medidas polêmicas, como por exemplo, a extinção da estabilidade no emprego.

Sobre as reformas do mercado Italiano, em especial a Lei n.30 de 2003, Luigi Mariucci (2005) tece duras críticas à legislação, para ele:

A lei n. 30 de 2003 não dialogou com nenhum dos significativos conflitos sociais que ocorrem nos últimos anos. Isto é o suficiente para dizer que se tratava de uma lei errada fora de fase, cuja entrada em vigor coincidiu com uma consciência generalizada de que ela era fora de contexto. (MARIUCCI, 2005, p.6, tradução nossa)⁹⁶.

⁹⁴Em janeiro de 2014 Matteo Renzi, recém-eleito secretário do Partido Democrata promoveu a ideia de uma reforma do mercado de trabalho com a introdução de um contrato único, com proteções crescentes, a criação de uma agência nacional para o emprego e um subsídio de desemprego universal, bem como a simplificação das regras e reforma da representação sindical existentes. Em seu governo foi promulgada a reforma conhecida como Lei Jobs, dividindo-o em duas etapas: o decreto-lei 20 de março de 2014, n. 34 (também conhecida como "Decreto Poletti", pelo Ministro do Trabalho Giuliano Poletti) e da Lei de 10 de dezembro de 2014 n. 183, que continha uma série de disposições para ser implementado com os decretos legislativos emitidos durante todo 2015. O termo "Jobs Act" vem da sigla "Jumpstart Our Startups Business Act" referindo-se a uma lei dos Estados Unidos (EUA), promulgada durante a presidência de Barack Obama em 2012, em favor das pequenas empresas fornecendo acesso mais amplo aos capitais e investidores. Na Itália, o termo foi usado em vez de definir um conjunto de medidas de regulação no campo de trabalho é mais geral.

⁹⁵A flexibilidade na entrada ocorre mediante mecanismos jurídicos que tornam mais fácil a contratação de pessoal, geralmente é observada nos contratos atípicos (contratos por prazo determinado, temporários, dentre outros). Já a flexibilidade interna se dá através da elevação do poder diretivo do empregador que passa a ter autonomia para alterar as regras do contrato de trabalho de acordo com as necessidades da empresa. E finalmente, a flexibilidade na saída permite maior facilidade quando necessário encerrar o contrato de trabalho, como exemplo, a demissão imotivada.

⁹⁶No original [...] la legge n. 30 del 2003 non ha "parlato" con nessuno dei più significativi conflitti sociali degli ultimi anni. Basta questo a dire che si è trattato di una legge più che sbagliata sfasata, la cui entrata in vigore è coincisa con una diffusa consapevolezza del suo essere fuori contesto [...].

Ressalta, ainda, o autor que o Estatuto dos Trabalhadores de 1970, apesar das imperfeições foi submetido à avaliação crítica dos doutrinadores justralhistas e mesmo com suas limitações “era a expressão autêntica de um período de evolução social e política e se comunicava com os conflitos sociais e com a política”.

É sabido que as reformas advindas da Jobs Act foi uma proposta do Governo de Matteo Renzi que de certa medida não dialogou com as principais Centrais Sindicais Italianas, o que gerou uma série de protestos, greves e manifestações em toda a Itália. Atualmente, em que pese os primeiros sinais positivos que a economia vem apresentando na Itália ainda subsistem resistências pelo movimento sindical laboral.

A Confederazione Generale Italiana Del Lavoro (CGIL), conhecida como a maior central sindical da Itália, vem mobilizando trabalhadores e a sociedade para apresentar projeto de lei de iniciativa popular visando à aprovação de um novo Estatuto dos Trabalhadores⁹⁷. De acordo com a central “a CGIL quer restaurar direitos, democracia e dignidade no trabalho, olhando para frente, com uma proposta que é capaz de ler a mudança, inovando instrumentos contratuais, preservando os direitos fundamentais concedidos indistintamente a todos os trabalhadores, porque obrigatória e, portanto, universal”.⁹⁸

Conforme se observa, qualquer política de austeridade econômica construída a margem do diálogo poderá ser objeto de repulsa social, tornando a medida exitosa em curto prazo, mas sem sustentabilidade em longo prazo. Portanto, é preciso encontrar um equilíbrio capaz de balancear a discussão entre as necessidades dos empregadores, trabalhadores e governo, em especial, nos momentos de recessão econômica. No entanto, não se deve perder de vista que a solução a ser construída surtirá efeitos em toda a coletividade e deve transcender os interesses individuais e particulares das partes.

A exclusão do diálogo tripartido das políticas econômicas adotadas em determinados países da Europa é objeto permanente de preocupação da OIT, em especial, as reformas legislativas países que vêm reduzindo e enfraquecendo a atuação sindical, em especial, a negociação coletiva de trabalho. Durante a 102ª Conferência Internacional do Trabalho

⁹⁷ A proposta assinada por 1 milhão 150 mil pessoas foi entregue ao Parlamento Italiano em 29 de setembro de 2016 pela Secretária-geral da CGIL Susanna Camusso. Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL). **Lavoro: consegnate 1 mln 150 mila firme per la Carta dei diritti universali**. Disponível em: <<http://www.cgil.it/la-carta-dei-diritti-universali-del-lavoro-2/>>. Acesso em 02. Out. 2016.

⁹⁸ No original [...] la Cgil vuole ridare Diritti, Democrazia e Dignità al Lavoro, guardando in avanti, con una proposta che sia capace di leggere il cambiamento, innovando gli strumenti contrattuali, preservando quei diritti fondamentali riconosciuti senza distinzione a tutti i lavoratori perché inderogabili e quindi universali. Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL). **Carta dei diritti**. Disponível em: <<http://www.cartacgil.it/proposta-di-legge/>>. Acesso em 02.ou.2016.

realizada em 2013, em Genebra, foi externada esta apreensão no relatório Diálogo Social, em relação a alguns países Europeus:

171. Em certos países (Grécia, Romênia e Espanha, por exemplo) as políticas de austeridade foram acompanhadas de medidas para restringir o âmbito da negociação coletiva e da consulta tripartida. 172. A introdução de medidas de austeridade numa conjuntura de recessão foi contestada e pôs verdadeiramente à prova a resiliência do diálogo social nos países em causa. Os parceiros sociais dividiram-se frequentemente quanto à necessidade de austeridade. A maior parte dos sindicatos opôs-se, argumentando com a diminuição da procura agregada e o consequente efeito recessivo. Também criticou severamente a não inclusão do diálogo social na concepção e implementação de reformas políticas, a rapidez das reformas e o caráter permanente das medidas. Algumas organizações de empregadores apoiaram as medidas do governo no sentido da consolidação fiscal, mas muitas vezes com reservas em relação a determinadas medidas concretas, demarcando-se em certas situações das políticas de austeridade, em virtude do seu impacto negativo na procura agregada e, portanto, na rentabilidade e sustentabilidade das empresas, em especial das Pequenas e Médias Empresas. 173. Na falta de acesso ao diálogo social tripartido, alguns sindicatos recorreram aos tribunais para contestar as decisões do governo, como foi o caso da Letônia, da Romênia e do Reino Unido. Os sindicatos gregos e espanhóis apresentaram os seus comentários aos órgãos de controle da OIT, relativamente a alegadas violações a Convenções ratificadas. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013, p.44).

É certo que de 2013 até a presente data muitas alterações ocorreram no cenário internacional envolvendo as relações do trabalho e o diálogo social tripartido. Em alguns casos, podemos atestar medidas exitosas de valorização e fortalecimento das organizações de empregadores e trabalhadores, porém, em muitas situações a crescente fragmentação das representações sindicais é preocupante gerando um cenário de incerteza e insegurança quanto à credibilidade dos acordos pactuados.

6.6 A urgência de uma releitura das prerrogativas sindicais para reforçar o diálogo social

A Constituição Federal de 1988 assegura aos sindicatos no inciso III do artigo 8º, a prerrogativa de defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria representada, nos seguintes termos: “ao sindicato cabe à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. Complementando, o inciso IV do mesmo artigo prevê que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (BRASIL, 1998, grifo nosso).

Por sua vez o artigo 513⁹⁹ c/c 514¹⁰⁰ da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) enumeram as prerrogativas e os deveres sindicais de forma objetiva dando um roteiro básico para atuação no dia a dia das entidades. Registre-se, que várias disposições trabalhistas esparsas foram incorporadas ao texto celetista quando da edição, como os Decretos-lei 1.402/39, 2.381/40 que disponham respectivamente sobre a organização e enquadramento sindical.

Tratando sobre o grande valor das prerrogativas sindicais Amauri Mascaro Nascimento (2000) afirma que “ao sindicato devem ser garantidos os meios para o desenvolvimento da sua ação destinada a atingir os fins para os quais foi constituído. De nada adiantaria a lei garantir a existência de sindicatos e negar os meios para os quais as suas funções pudessem ser cumpridas” (NASCIMENTO, 2000, p.253).

Nota-se, que o texto Constitucional traz a palavra inclusive para demonstrar a extensão da atuação sindical na defesa da categoria representada, ampliando de sobremaneira, as possibilidades de ação dos sindicatos nas várias áreas de interesse seja da categoria econômica ou laboral. Logo, é de suma relevância, que a leitura das prerrogativas sindicais enumeradas na norma celetista seja realizada à luz da Constituição com fito a alargar ao máximo o rol de atuação destas entidades.

Evidencia-se, que o sindicato se valendo de uma ação progressista possui inúmeros mecanismos que lhe permitem contribuir de forma efetiva para a mudança de um determinado contexto social, ou seja, ele pode e deve atuar sobre a sociedade.

⁹⁹ Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

¹⁰⁰ Art. 514. São deveres dos sindicatos:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.
- d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de:

- a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;
- b) fundar e manter escolas de alfabetização e prevencionais.

O movimento sindical não é apenas um produto da sociedade onde se desenvolve produto cujas determinantes podem ser observadas detalhadamente, é também uma contribuição original, uma força que atua, por sua vez, sobre a sociedade. Mais rigorosamente que no caso de qualquer outra instituição social, parece-nos, ao estudar o sindicalismo que não podemos abstrair seu aspecto motor, sua margem de liberdade criadora. (CROZIER *apud* MASSONI, 2007, p.36).

Na atual conjuntura econômica, social e política espera-se dos sindicatos uma pauta eclética que contemple além dos princípios básicos da relação envolvendo capital e trabalho, ações que promovam o debate das questões envolvendo o meio ambiente e as gerações futuras, aumento dos fluxos migratórios oriundos dos intermináveis conflitos mundiais e suas consequências, o crescimento da miséria, pobreza e do desemprego mundial, dentre tantos outros. Ou seja, a interlocução das entidades sindicais deve cada vez mais ceder espaço para uma governança horizontalizada e transversal em detrimento da estrutura vertical e burocrática de um modelo incapaz de sobreviver aos novos tempos e desafios.

Outrossim, é necessário que o sindicato exerça olhar atento as questões globais não se limitando aos assuntos corriqueiros de âmbito local. Sobre o tema, o professor Antonio Baylos (2003), em denso trabalho, reflete sobre a posição que vai ocupar o sindicalismo ante o mundo globalizado, asseverando a importância de se construir um espaço de representação além das fronteiras nacionais, na visão do professor:

De fato, num mundo global, o sindicato tem que construir o seu espaço de representação além das fronteiras nacionais, ganhando uma dimensão supranacional. Possivelmente esse seja o efeito mais imediato nas estratégias sindicais causado pela globalização. [...] Além disso, pela necessidade de trasladar a ação e a presença sindical às agregações econômicas que buscam uma unificação de mercados numa região geográfica ampla e que configura uma verdadeira dimensão supranacional que necessariamente o sindicato tem que incorporar à sua estratégia, superando as divisões de base nacional e estatal nas quais se construiu historicamente.

(...)

A normatização desse processo de supranacionalidade sindical terá a mesma importância que a transformação do sindicalismo de ofício a indústria, na busca de uma maior efetividade da ação de tutela dos interesses dos trabalhadores. (BAYLOS, 2003, pgs.25-29).

Para alcançar este propósito é primordial que as organizações sindicais estejam atentas aos debates mundiais encabeçados pelas organizações internacionais, tendo em vista que, a partir das diretrizes destes fóruns mundiais é possível que as entidades possam construir de acordo com sua realidade um plano de ação focado em resultados locais.

A organização nacional das nações unidas (ONU) reuniu em setembro de 2015, representantes de todo o mundo na assembleia-geral das nações unidas para adotar a agenda 2030 com objetivo de alcançar o desenvolvimento sustentável. O documento consigna uma

série de compromissos dos países com o futuro da humanidade e com os princípios dos direitos humanos.

A nova agenda é guiada pelos propósitos e princípios da Carta das Nações Unidas, incluindo o pleno respeito pelo direito internacional. Fundamenta-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos, tratados internacionais de direitos humanos, a Declaração do Milênio e os resultados da Cúpula Mundial de 2005. Ela é informada por outros instrumentos, tais como a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015, p.5).

Busca-se através do documento acabar com a pobreza e a fome em todo o mundo, combater as desigualdades dentro e entre os países, construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, proteger os direitos humanos e promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas e assegurar a proteção duradoura do planeta, bem como, dos seus recursos naturais. Outrossim, constou na agenda a necessidade de se criar condições para um crescimento econômico sustentável, inclusivo e amparado na prosperidade partilhada e no trabalho digno para todos, levando em conta os diferentes níveis de desenvolvimento nacional e as capacidades dos países.

No entanto, é certo que para garantir ampliação da atuação coletiva é imprescindível que as lideranças sindicais detenham conhecimento de quais os interesses de fato deverão ser defendidos perante as autoridades administrativas e judiciárias. Logo, a representatividade somente será efetiva se houver interlocução permanente, direta, democrática e célere da categoria com as entidades sindicais.

De igual forma, conforme já abordando em tópico anterior, o exercício do dialogo social alargado com a participação de outros atores sociais em conjunto com as organizações sindicais, pode contribuir para o fortalecimento da discussão envolvendo os interesses das categorias representadas, seja econômica ou laboral. A identificação, interlocução e integração do movimento sindical com os seus *stakeholders*¹⁰¹ deve ser um objetivo a ser trilhado para alavancar cada vez mais a representatividade.

O artigo 513 da norma celetista elenca como funções do sindicato a colaboração com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal. Ora, essa colaboração pressupõe a ativa participação das entidades em conselhos, grupos de trabalho, fóruns, audiências públicas,

¹⁰¹ Stakeholder corresponde a qualquer grupo ou indivíduo que pode afetar ou ser afetado pela realização dos objetivos de uma organização. Stakeholder inclui aqueles indivíduos, grupos e outras organizações que têm interesse nas ações de uma empresa e que têm habilidade para influenciá-la.

comissões entre outros criados com a finalidade de construir consensualmente uma solução para determinado fato.

Detecta-se que, portanto, que o Direito do Trabalho é de fato um direito de compromisso cabendo a cada ator contribuir para a sua evolução de acordo com as necessidades da sociedade, sem perder de vista, no entanto, sua essência que sempre deve ser pautada na busca pelo equilíbrio entre as aspirações do poder econômico e as fragilidades do setor laboral. Assim, o direito não pode ser uma ciência estática, ao contrário, deve responder as demandas da sociedade propiciando estabilidade das normas e segurança jurídica dentro de um critério de justiça.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Preâmbulo da Constituição Federal de 1988, prevê a instituição de um Estado Democrático de Direito capaz de assegurar direitos sociais, individuais, a liberdade, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna e pluralista. Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa integram os fundamentos do Estado Democrático, o que demonstra a importância de harmonizar estes dois pilares constitucionais, ou seja, o poder econômico e o trabalho, para assegurar a todos uma existência conforme a dignidade da pessoa humana.

Ao aprofundar o estudo do trabalho humano, foi possível identificar a extensão das suas dimensões e os efeitos que ele projeta no indivíduo perante a coletividade. De igual forma, constatou-se que o Direito do Trabalho, além de denotar a exteriorização de um complexo instituto de normas e princípios, também representa uma ciência jurídica dotada de transcendência humana, com a aptidão de projetar um olhar para o ser humano que trabalha.

A partir da investigação realizada, observou-se que a mesma perspectiva humana, social e econômica que marcou a criação da Organização Internacional do Trabalho, de certo modo, ainda permanece atual. Dessa forma, no centenário da OIT, os seus valores, propósitos, objetivos, princípios e finalidades não deverão ser apenas debatidos, mas também, vivificados pelos Estados-membros.

Consoante demonstrado no presente estudo, o mundo do trabalho está em transformação, o que faz com que o modelo de trabalho regular por tempo integral com o prazo indeterminado seja colocado em xeque, sendo apresentado em contrapartida, um padrão oscilante de emprego, marcado pelo trabalho flexível, por prazo determinado e de curta duração. Esse cenário de intensa mutação acaba acarretando uma reconfiguração das relações individuais do trabalho e coletivas.

Destarte, o proeminente movimento sindical do século XVIII é convidado a se reconfigurar, visando atender os novos anseios dos trabalhadores do século XXI, que cada vez mais se distanciam dos elos coletivos.

O diálogo social, tanto na forma tripartite como alargado, é propugnado pela OIT como uma valiosa ferramenta à disposição dos atores sociais para construir soluções compartilhadas a respeito do trabalho humano.

Como o Direito do Trabalho é um direito de compromisso, na medida em que visa harmonizar as questões de ordem econômica e social, o papel dos sindicatos no fortalecimento

do diálogo social torna-se extremamente relevante. É cediço que as organizações sindicais são dotadas de prerrogativas constitucionais de forma que estão legitimadas a representar os interesses de seus representados, tanto na esfera administrativa quanto na judiciária. Todavia, no presente estudo propomos uma releitura das prerrogativas elencadas na norma celetista de 1943, fato que requer um olhar global das entidades sindicais e não apenas uma atuação local.

Percebemos, no decorrer no estudo, que a OIT vem provocando uma reflexão as organizações de empregadores e trabalhadores, apresentando modelos de fusão e aglomeração de entidades sindicais que ocorreram no cenário mundial nos últimos anos. Lado outro, a Organização, buscando fortalecer cada vez mais o instituto do diálogo social, implementou o diálogo na modalidade alargado, trazendo para o fórum de discussões a sociedade civil organizada.

Ora, não há como ignorar a pluralidade social que estamos inseridos, até mesmo porque ela tende a crescer cada vez mais em decorrência dos intensos fluxos migratórios que estamos presenciando no mundo, além de outros fatores de cunho econômico, social e político já explicitados. De tal modo, as entidades sindicais devem ir além de suas atribuições legais para também exercer a função de ator social relacionando-se com os demais atores sociais e políticos.

Nesse contexto, o diálogo social alargado assume importante papel, eis que, através da troca de experiências com as organizações da sociedade civil, será possível traçar uma reconfiguração para o movimento sindical. Reitera-se que não estamos ignorando a relevância que os sindicatos possuem, ao contrário, entendemos que ela pode ser ampliada a partir do diálogo transversal entre diferentes atores que carregam consigo uma ampla bagagem de conhecimento e experiência.

Diante dos argumentos colacionados neste trabalho, conclui-se que o diálogo social é um caminho a ser trilhado para a construção do Direito do Trabalho e do Direito ao Trabalho. Destarte, os sindicatos devem empenhar o máximo de esforço em prol do fortalecimento da representatividade sindical, alavancando a identidade e a solidariedade entre a categoria representada e a entidade. A luz dos princípios e objetivos da OIT, não restam dúvidas que a conjugação de esforços para a construção do bem comum é papel e responsabilidade de todos os atores sociais que integram o mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Trabalho Decente. **Revista desafios do desenvolvimento do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA)**. São Paulo, n. 21, abr. 2006. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=802:catid=28&>. Acesso em 28.fev.2016.
- ALMEIDA, Cléber Lúcio de. Por um direito do trabalho de segunda geração: trabalhador integral e direito do trabalho integral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v.60, n.91, p.235-256, jan.jun.2015. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/20848>>. Acesso em 15.out.2016.
- ALMEIDA, Cléber Lúcio de. Redução e expansão do Direito do Trabalho: Por um Direito do Trabalho de segunda geração. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo *et al.* (Org.). **Direito Material e Processual do Trabalho**: III Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho. 1ed.São Paulo: LTr, 2016, v. 1, p. 41-50.
- ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. O direito ao trabalho decente: Conteúdo e tutela jurisdicional perante o sistema interamericano de proteção aos direitos humanos. In: Maria Cecília Máximo *et al.* (Org.). **Direito Material e Processual do Trabalho**: III Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2016, v. 1,p. 131-138.
- ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. **O Direito do Trabalho como dimensão dos Direitos Humanos**. 2008. 244f. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2008.
- ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. **O que é Sindicalismo**. 13.ed. São Paulo, Brasiliense, 1986.
- AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 2.ed. São Paulo, LTr, 2009.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A evolução do pensamento do Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2012.
- BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: Modelo para Armar**. São Paulo, LTr, 1999.
- BAYLOS, Antonio. Representação e representatividade sindical na globalização. **Revista Trabalhista Direito e Processo**. Rio de Janeiro, v. V, ano 2, jan. fev. mar. 2003, p. 25-29.
- BRASIL. Decreto-Lei n.5.452, de 01º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 09 de ago.1943.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Brasília, 05 out. 1988.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Programa de proteção ao emprego (PPE)**. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/ppe/estatisticas-ppe>>. Acesso em 25.set.2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Sindicatos com registro ativo.**

Disponível em:

<<http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>> Acesso em 21 ago.2016.

BRASIL. Secretaria de Governo da Presidência da República. **Compromisso nacional para aperfeiçoar as condições de trabalho na cana-de-açúcar.** Disponível em:<

<http://www.secretariadegoverno.gov.br/compromissos-nacionais/canadeacucar> >.

Acesso em: 15 out.2016.

BRASIL. Secretaria de Governo da Presidência da República. **Compromisso nacional para aperfeiçoar as condições de trabalho na indústria da construção civil.**

Disponível em:< <http://www.secretariadegoverno.gov.br/compromissos-nacionais/construcao>>.

Acesso em: 15.out.2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmulas.** Disponível em:

http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_601_700. Acesso em 21.set.2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Processo: RE590.415. Relator: Luis Roberto Barroso. **Diário de Justiça Eletrônico.** Brasília, 29.mai.2015. Disponível em: <

<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961><.

Acesso em 26.set.2016.

BARROS, Cássio Mesquita. A liberdade sindical: tipos de representatividade. In.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). **Relações coletivas de trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind.** São Paulo: LTr, 1989. pp.317-324.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO Ève. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo,

Martins Fontes, 2009.

CAMPOS, André Gambier. **Sindicatos no Brasil hoje: Dilemas apresentados pela sindicalização.** IPEA, 56, fev. 2014. Disponível em:<

http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt56_nt02_sindicatos_brasil_dilemas.pdf<. Acesso em:05.out.2016.

CAMILLOTO, Bruno. **Direito, democracia e razão política.** Belo Horizonte: D'

Plácido, 2016.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Memorial em prol de uma nova

mentalidade quanto à proteção dos direitos humanos nos planos internacional e

nacional. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas**

Gerais. Belo Horizonte, v.36, n.36, p.27-76, 1999.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet: Reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade.** Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de Direito Sindical.** São Paulo: Ltr,

1977.

CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (CGIL). **Carta dei diritti**. Disponível em: < <http://www.cartacgil.it/proposta-di-legge/>>. Acesso em 02.ou.2016.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2007.

DALLARI, Dalmo de Abreu. As declarações de direito. In: Manoel Gonçalves Ferreira Filho, Ada Pellegrini Grinover, Ana Cândida da Cunha Ferraz, **liberdades públicas**. São Paulo: Saraiva, 1970.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: Ltr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: Ltr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed. São Paulo: Ltr, 200.

DIAS FONSECA, Maria Tereza. **Terceiro setor e estado: legitimidade e regulação** – por um novo marco jurídico. Belo Horizonte: Fórum, 2008.

EÇA, Vitor Salino de Moura. Direito fundamental trabalhista no Mercosul. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo *et al.* (Org.). **Direito Material e Processual do Trabalho: III Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2016, v. 1, p. 59-66.

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

FINE, Janice. Movimientos alternativos de protección de los trabajadores en los Estados Unidos. **Revista Internacional del Trabajo**. v.134, 2015.

FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO. **Densidade sindical e recomposição da classe trabalhadora no Brasil**. Disponível em: < http://novo.fpabramo.org.br/sites/default/files/fpa_comunica_3.pdf>. Acesso em 05.out.2016.

GARCIA, Manuel Alonso. **Curso de derecho del trabajo**. 2.ed. Espanha: Ariel, 1967.

GOMES, Máira Neiva. **O sindicato reinventado: possibilidades de construção do sindicalismo cosmopolita no século XXI**. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica. Belo Horizonte: 2012.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e a uniformização das normas trabalhistas**. Paraná: Revista Eletrônica do Tribunal do Trabalho do Paraná, 2011, p.11-136. Disponível em: < https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/23784/mod_resource/content/1/edicao-1038.pdf>. Acesso em 02.jul.2016.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre facticidade e validade**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, v. II, 1997.

IGREJA CATÓLICA. Papa (1878-1903: Leão XIII). **Carta encíclica de Sua Santidade o Papa Leão XIII “Rerum Novarum” sobre a condição dos operários.** 4. ed. São Paulo: Paulinas, 2014.

JAVILLIER, Jean-Claude. **As normas internacionais do trabalho:** Desafios, Pertinência e Aplicação do Direito Internacional no Direito Interno. São Paulo: LTr, 2004, p. 13. (Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais. Tribunal Superior do Trabalho).

JÚNIOR, Márcio Alvarenga. **Para uma Releitura crítica do desemprego de fatores do Keynesianismo ortodoxo.** Universidade Federal Fluminense: Faculdade de Economia. Rio de Janeiro. 2013. Disponível em: <
http://www.uff.br/econ/download/tds/UFF_TD296.pdf>. Acesso em 05.out.2016.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da Formal Representação à Efetiva Representatividade Sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. **Revista do TST.** Brasília, v.76, n2, p. 109-157, abr. jun. 2010

LÉCUYER, Normand. **Guide pour la formation et le fonctionnement de secrétariats permanents d’instances tripartites nationales de consultation em Afrique Francophone.** Genebra, 2001. Disponível em:<
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_114094.pdf<. Acesso em: 05.out.2016.

LECUYER, Normand. **Les nouvelles administrations du travail. Des acteurs du développement.** OIT, 2000. Disponível em:<
https://books.google.com.br/books?id=4sKAYZo7E0EC&lpq=PR5&ots=pPVS-hKQX_&dq=L'ecuyer.%20Normand.%20%E2%80%99CLes%20nouvelles%20administrations%20du%20travail.%20Des%20acteurs%20du%20d%C3%A9veloppement%E2%80%99.%99.&hl=ptBR&pg=PA1#v=onepage&q=L'ecuyer.%20Normand.%20%E2%80%99CLes%20nouvelles%20administrations%20du%20travail.%20Des%20acteurs%20du%20d%C3%A9veloppement%E2%80%99.&f=false>. Acesso em 15.out.2016.

LELIO, Bentes. Mesmo com falhas o Brasil é referência na OIT: **Entrevista.** Consultor Jurídico.15 abr. 2009. Entrevista concedida a Rodrigo Haidar. Disponível em:<
<http://www.conjur.com.br/2009-fev-15/entrevista-lelio-bentes-ministro-tst-perito-oit>>. Acesso em 16.set.2016.

LIBRO BIANCO. **Commissione della Comunità Europea,** Lussemburgo, 1994.

LOBATO, Márcia Regina. **Dissídio coletivo.** São Paulo: Ltr, 2014.

MAGANO, Octávio Bueno. Direito Coletivo do Trabalho: a representação sindical. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo, ano 8, n.41, p-25, jan. rev.1993.

MARIUCCI, Luigi. **Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro.** Università degli Studi di Catania. n. 52, 2005.

MANSUETI, Hugo Roberto. La constitucionalización de los derechos laborales y su significado actual. **Revista de Direito do Trabalho: RDT,** v.38, n.148, p. 51-82, 2012.

MARTINEZ, Luciano. A Convenção n.98 da OIT: Da exemplar aplicação dos princípios de livre associação às amplas possibilidades de desenvolvimento da atividade sindical. In: FRANCO FILHO, Georgeton de Souza; MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Direito Internacional do Trabalho: O estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil**. São Paulo: 2016.

MARZAL, Antonio. **Dialéctica empleo-desempleo y Derecho Social**. Madrid: J. M Bosch Editor, 1999.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 20..ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O Direito do Trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo**. Ver. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.49, n.79, p.149-162, jan.jun.2009, p.149.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O direito ao trabalho**. In: Conferência Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil, 11-16 ago. Rio de Janeiro: Asgráfica, 1974.

MUÑOZ, Francisco Andrés Valle. **Una revisión crítica al discurso de la flexibilidad em el Derecho Del Trabajo**. Boletín de La Facultad de Derecho, nº.27, p. 227-229, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2.ed., São Paulo: Ltr, 2000.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de direito internacional social**. São Paulo: LTr, 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: < <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf> >. Acesso em 26.set.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre el Diálogo Social**. Genebra, 2004. Disponível em: < http://www.guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/conocimientos/aspectos_clave_del_DS_nacional.pdf >. Acesso em 02. out.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A OIT: origens, funcionamento e atividade**. Disponível em: < http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/o_que_oit.pdf >. Acesso em 14.set.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo 1919-1984 adoptados por la Conferencia Internacional del trabajo**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1985. p. 1-10, 13-18, 20- 21, 23-29.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.87**. 31^a. Sessão, Ginebra, 1948. Disponível em:< <http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 26.jul.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 98**. 32^a. Sessão, Ginebra, 1949. Disponível em:< <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em 26 jul.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 144**. 61^a. Sessão. Ginebra, 1976. Disponível em:< <http://www.oitbrasil.org.br/node/497>>. Acesso em 26 jul.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 154**. 67^a. Sessão, Ginebra, 1983. Disponível em:< <http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em 26.jul.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa**. 97.^a Sessão, Ginebra, 2008. Disponível em:<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf>. Acesso em 12.set.2016

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração dos direitos e princípios fundamentais no trabalho**. 86.^a Sessão, Ginebra, 1998. Disponível em:<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/declaracao_oit_293.pdf>. Acesso 12.set.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social**, Ginebra, 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_211136.pdf>. Acesso em 12.set.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diálogo social nacional tripartido: Um guia da OIT para uma melhor governação**. Ginebra, 2015. Disponível em:<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_dialogosocialtripartido_2015.pdf>. Acesso em 26. set. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do trabalho iniciativa do centenário**. 104.^a Sessão, Ginebra, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Pequenas e médias empresas e a criação de emprego digno e produtivo**. 98.^a Sessão, Ginebra, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Pacto mundial pelo emprego.** 98.^a Sessão, Genebra, 2009. OIT. Disponível em:
<http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/pacto_mundial_emprego_246.pdf>. Acesso em 12.set.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação.** 104.^a Sessão, Genebra, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Plano nacional de emprego e trabalho decente: Gerar Emprego e Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais.** Disponível em:
<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf>.
Acesso em 12.set.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normlex information system on International Labour Standards.** Dados disponíveis em<:<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO>>: Acesso em 12.set.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório da comissão de peritos da OIT para a aplicação das convenções e recomendações, relatório III (parte 1a),** Conferência Internacional do Trabalho, 100^a Sessão, Genebra, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório da comissão de peritos da OIT para a aplicação das convenções e recomendações, relatório III (parte 1a),** Conferência Internacional do Trabalho, 101^a Sessão, Genebra, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório VI: Diálogo social: Discussão recorrente sobre diálogo social, no quadro da Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização justa.** Genebra, 2013. Disponível em:<
http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit102_rel6_dialogo_social.pdf>.
Acesso em: 02.out. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório IV: Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais.** Genebra, 2016. Disponível em:<
http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit105_relatorio_iv_pt.pdf>.
Acesso em 05.out.2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório VI: Promover a justiça social Análise do impacto da Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização justa.** Disponível em: <
http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit105_relatorio_vi_pt.pdf>.
Acesso em 06.out.2016.

PEIRÓ, José Maria; PRIETO, Fernando. **Tratado de psicología Del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo.** Madri: Síntesis Psicología S.A, 1996.

PERONE, Giancarlo; BOSON, Luís Felipe Lopes. **Sindicatos na União Europeia e no Brasil: estímulos para uma reflexão comparativa.** São Paulo: LTr, 2015.

PINHEIRO, Maria Cláudia Bucchianeri. **A Constituição de Weimar e os direitos fundamentais sociais: a preponderância da Constituição da República Alemã de 1919 na inauguração do constitucionalismo social, à luz da Constituição mexicana de 1917.** Disponível em:<

<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/92449/Pinheiro%20Maria.pdf?sequence=2>>. Acesso em 25. abr.2016.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional.** Ebook. 14. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: As origens de nossa época.** 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Que é isto – O Direito do Trabalho? In:PIMENTA, José Roberto Freire *et al.* (Coords). **Direito do Trabalho:** Evolução, Crise, Perspectivas. São Paulo: LTr, 2004.

RICCIARDI, Mario. Globalização e sindicatos. Trad: Ladislava Posniaki e Massimo Mattiassi. In: SILVA, Diana de Lima e; PASSOS, Edésio (Coords). **Impactos da globalização:** relação de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa: teses do grupo de Bologna/Seminário Internacional de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

RIMOLO, Jorge Rosenbaum. Los Derechos Fundamentales del Trabajo en el Marco de las Reformas del Nuevo Orden Económico. **Cadernos PROLAM/USP** ano 2, vol. 2, p. 25-43, 2003.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do sindicalismo.** 2.ed. São Paulo: EDUSP; FAPESP, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** 5.ed. São Paulo; LTr,2015.

SANTOS, Boaventura de Souza. **A gramática do tempo: para uma nova cultura política.** 3.ed. São Paulo, Cortez, 2010.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas: Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.** São Paulo: LTr, 2003.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho.** São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Antônio Álvares da. **Globalização, terceirização e a nova visão do tema pelo Supremo Tribunal Federal.** São Paulo, LTr, 2011.

SILVA, Josué Pereira. **Trabalho, cidadania e reconhecimento.** São Paulo: Annablume, 2008.

SUPLOT, Alain. ¿Por qué un derecho del trabajo?. **Documentación laboral**, n.30, p. 11-28, 1993.

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

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **A constitucionalização simbólica dos direitos trabalhistas como atentado à democracia**. In: CONPEDI; UFPB. (Org.). XXIII Congresso Nacional do Conpedi / UFPB. 1ed.João Pessoa: Conpedi, 2014, p. 6-16.. Las relaciones sociales como modificadoras del derecho laboral o el derecho laboral como modificador de las relaciones sociales?. In: Maria Cecília Máximo Teodoro; Márcio Túlio Viana; Cléber Lúcio de Almeida; Sabrina Colares Nogueira. (Org.). **Direito material e processual do trabalho**. 01.ed. Belo Horizonte: RTM, 2016, v. 1, p. 103-106.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. Por um Direito do Trabalho Repersonalizado. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; NOGUEIRA, Sabrina Colares. (Org.). **Direito Material e Processual do Trabalho: III Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2016, v. 1, p. 51-58.

TORCHIA, Bruno Martins; MACHADO, Tacianny Mayara Silva. A mediação e o princípio da autonomia privada coletiva como alicerces na resolução de conflitos sindicais. In: SOUZA, Cláudia Maria Gomes de et al. **Mediação de conflitos**. Belo Horizonte: Del Rey, 2016. Cap.11, p.121-132.

UNIÃO EUROPEIA. **Governança Europeia: Um livro branco**. Bruxelas, 2001. Disponível em:> <http://www.laicidade.org/wp-content/uploads/2006/09/ue-governanca-2001.pdf>. Acesso em: 05.set.2016.

URIARTE Óscar Ermida, ÁLVAREZ, Óscar Hernández. **Crítica de la subordinación**. In: VILLALOBOS, Patricia Kurczyn, HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig. **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano**. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.

VIANA, Márcio Túlio. A Proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado- o Direito do Trabalho no Limiar do Século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**. São Paulo, n.37,p.153-186, jul, 2000.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013. Disponível em:<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/35179/2013_viana_marcio_tulio_70_a_nos_clt.pdf?sequence=1>. Acesso em 18.out.2016.

VIANA, Márcio Túlio. Direito do trabalho e flexibilização. In: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá**. 3. ed. rev. atua. ampl. São Paulo, LTr, 1997.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**. São Paulo: LTR, 1996.

VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e sindicato: Um enfoque para além do Direito**. Revista da Faculdade de Direito, Belo Horizonte, UFMG, v. 7, n. 45, p. 203-242, 2004.

VIANA, Márcio Túlio. **Terceirização e sindicato: Um enfoque para além do jurídico**. LTr: revista legislação do trabalho, São Paulo, ano 67, n.7, pp.775-790, jul.2003.

VIANA, Márcio Túlio. O Sindicato e a proteção ao emprego. In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. **Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial**. São Paulo: LTr, 2003.

VIANA, Márcio Túlio. Sindicato e trabalhador: a flexibilidade através do sujeito. In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). **Temas de direito sindical: homenagem a José Cláudio Monteiro Brito Filho**. São Paulo: Ltr, 2011, p. 37-53.

VIVAS, Marcelo Dayrell. **Sentidos da participação e representação da sociedade civil: Desafios relacionados à legitimidade e representatividade das Organizações da Sociedade Civil junto aos conselhos gestores**. Belo Horizonte, Universidade Federal de Minas Gerais, 2010. Disponível em: <
<http://www.secretariadegoverno.gov.br/arquivos/monografias/Marcelo%20Dayrell%20Vivas.pdf>>. Acesso em 08. out. 2016.