

DA INDIVISIBILIDADE DOS DIREITOS HUMANOS E A PROTEÇÃO DO TRABALHO DIGNO EM UM MUNDO GLOBALIZADO

LOURIVAL JOSÉ DE OLIVEIRA

Doutor em Direito das Relações do Trabalho (PUC-SP); docente do Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília; docente do Curso de Graduação da Universidade Estadual de Londrina; Coordenador do Curso de Graduação da Faculdade Paranaense. lourival.oliveira40@hotmail.com

TÂNIA LOBO MUNIZ

Doutora em Direito das Relações Sociais (PUC-SP); docente da graduação e do Programa de Mestrado em Direito da Universidade Estadual de Londrina. lobo-muniz@gmail.com

Resumo

A premissa inicial circunscreve-se à constatação de que os procedimentos de produção se internacionalizaram. Consequentemente, a partir da produção compartilhada ou em espaços definidos, obteve-se, como um dos resultados principais, a precarização do trabalho humano, considerando-se que no plano nacional, diante das políticas liberalizantes, não vem se tornando mais possível ao Estado nacional assegurar as garantias mínimas de proteção ao trabalho. Para enfrentar essa realidade, o presente artigo propõe a construção de novos espaços públicos, com a participação de vários atores internacionais, não mais se restringindo aos entes públicos internacionais existentes, sendo que a proteção ao trabalho humano deverá ser promovida, na condição de direito humano e direito fundamental, levando-se em conta o contexto global e a multidisciplinariedade temática. Trata-se do emprego da visão holística, que pressupõe a interdependência e indivisibilidade dos direitos humanos, enquanto pressuposto essencial a fim de equilibrar o desenvolvimento econômico com o desenvolvimento social no plano internacional.

Palavras-chave

Direitos Fundamentais; globalização; indivisibilidade dos Direitos Humanos; trabalho digno.

Abstract

The initial premise is limited to the finding that the production procedures internationalized. Consequently, from the production sharing or defined spaces, was obtained as one of the main results the precariousness of human labor, considering that at the national level, given the liberalizing policies, is not making it possible to ensure the national state minimum safeguards to protect the work. To address this reality, this paper proposes the construction of new public spaces, with the participation of several international actors, no longer confining to existing international public entities, and the protection of human work should be promoted, provided as a human right and a fundamental right, taking into account the global context and the thematic multidisciplinary. It is the job of the holistic view, which assumes the interdependence and indivisibility of human rights as a prerequisite in order to balance economic development with social development internationally.

Key words

Fundamental rights; Globalization; Indivisibility of human rights; Decent work.

1. Introdução

É sabido que as relações econômicas e comerciais se expandiram no mundo ao ponto de se configurar um compartilhamento de várias empresas, situadas em territórios diferentes, na produção de um mesmo produto ou da mesma prestação de um serviço, onde empresas distintas, em lugares diversos, participam de estágios da produção, sendo que, ao final, com o produto acabado ou o serviço prestado, não é fácil identificar a forma, o procedimento e, muito menos, o número de empresas que se associaram no processo de produção.

Esse procedimento faz com que trabalhadores de várias nacionalidades se juntem na produção de um mesmo bem ou prestação de certo serviço, ainda que localizados geograficamente em Estados distintos, na maioria das vezes também de nacionalidades diferentes. Desse processo tem-se uma série de resultados, dentre eles, a dificuldade do trabalhador de identificar *para quem* ou, até mesmo, *o que* ele estava produzindo, fato que contribui em grande parte para aquilo que se convencionou chamar de individualismo na produção. As relações de trabalho se transnacionalizaram.

Pode-se, como exemplo, também trazer à baila outras situações que não serão alvo de tratamento direto deste artigo, tais como, as transferências constantes de trabalhadores ligados à mesma empresa de uma localidade para outra ou as migrações maciças de trabalhadores de uma determinada localidade para outra.

No que diz respeito às migrações maciças de trabalhadores, podem ser apontados vários fatores para sua ocorrência, como a estagnação da possibilidade de sobrevivência do trabalhador em seu lugar de origem ou a formação dos chamados blocos econômicos, que levam à facilitação da movimentação de trabalhadores dentro do mesmo bloco. Ainda, nesse sentido, é importante destacar que as mudanças repentinas da empresa de uma localidade para outra ou as mudanças de investimentos na produção, tem a capacidade de tornar a localidade que ganhou o investimento polo de atração para grande massa de trabalhadores, porém, muitas vezes, nesse caso, acaba por produzir postos de trabalho sem qualquer qualidade ou dignidade.

Enfim, a prestação de trabalho no mundo se transnacionalizou, principalmente a partir da segunda metade do século XX. Esse fenômeno aconteceu na mesma proporção e velocidade da transnacionalização do capital, não sendo possível tratar os dois fenômenos separadamente. Sucede que, ao contrário dos estudos e da evolução dos mecanismos de aperfeiçoamento técnico para lidar com essa nova configuração, o mesmo não ocorreu em relação ao trato com as relações de trabalho, no que se refere à proteção ao trabalho humano e à construção de procedimentos que fossem compatíveis, na mesma proporção, com os instrumentos construídos pelo capital.

Segundo João Bosco M. Machado (p.3 - 4), tratando sobre integração produtiva e os seus reflexos:

A integração produtiva deve ser entendida como o desenvolvimento do processo de fragmentação da produção em bases regionais (grupos de países) ou globais, o que pode implicar a criação de uma divisão internacional do trabalho no circuito de uma determinada cadeia produtiva, cuja contrapartida é a consolidação de fluxos comerciais do tipo intra-industrial em que ocorrem importação de partes e componentes, processamento industrial e exportação de componentes mais complexos ou de produtos finais. Há, portanto, circunstâncias em que o processo de outsourcing conduz unicamente à formação de redes locais de fornecedores o que caracterizaria, no contexto da abordagem aqui sugerida, terceirização da produção, sem integração produtiva. É óbvio que a integração produtiva dá lugar a transações comerciais, mas não apenas a isso. Implica, como dito, o estabelecimento entre parceiros de um “compromisso de partilha” de ativos específicos, numa operação que transcende à simples compra e venda de bens e serviços (Coriat et alli, 1994). Por conseguinte, o conceito de integração produtiva aqui sugerido é mais abrangente do que a noção de fragmentação da produção, na medida em que o primeiro engloba a conformação de alianças ou cooperação entre empresas, o que implica a criação de uma divisão internacional do trabalho no âmbito de uma cadeia produtiva. Este movimento é liderado por grandes empresas em parceria com pequenas e médias empresas (PMEs), gera fluxos de

comércio e de investimento entre países e, em geral, é estimulado pela liberalização comercial ou por acordos de integração.

Logicamente que nada ocorre por acaso. O não desenvolvimento das organizações sindicais no plano internacional ou a não evolução no plano internacional da proteção ao trabalho humano (não querendo aqui desconsiderar os avanços obtidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) nas últimas décadas), a não aderência dos Estados a um plano que estabelecesse de fato proteções mínimas para os trabalhadores e o próprio descaso de organizações internacionais, demonstram a crescente privatização que vem ocorrendo dos espaços internacionais.

Vários resultados danosos foram produzidos em virtude desse contexto globalizado, valendo citar o surgimento de novas formas de doenças profissionais ou do trabalho, continuidade em alguns setores da elevação do número de acidentes de trabalho, o uso da mão de obra infantil na produção em várias regiões do planeta, tratamento diferenciado nas relações de trabalho de acordo com o sexo, nacionalidade, etnias, religiões e outras tantas consequências que afrontam os próprios direitos humanos. Estes são exemplos gritantes que denotam que, intencionalmente, a proteção ao trabalho humano, dentro do contexto globalizado, não foi vista como importante ou não foi tratada com a valoração que é devida a um direito fundamental.

As proteções hoje existentes gravitam em torno no Estado Nacional e, de forma oposta, a não evolução da proteção ao trabalho humano no mundo globalizado foi algo previamente estabelecido para não acontecer - tudo é produção prévia. Significa que o mundo globalizado cria situações de não proteção do trabalho humano, em razão dessas conjunturas se tornou possível criar um sistema no qual, por meio da migração contínua do capital, com investimentos no deslocamento de empresas de uma região para outra a fim de obterem o crescimento na lucratividade, baseado especialmente na redução do custo da mão-de-obra e considerando que não houve no mesmo compasso a criação de mecanismos para essa proteção no plano internacional, facilitou-se e possibilitou-se a precarização do trabalho humano.

O presente artigo propõe um rompimento a fim de demonstrar a necessidade da construção de espaços públicos internacionais, com o objetivo de efetivar a proteção dos direitos decorrentes das relações do trabalho. Nesse sentido, propor as bases para novas formas de prevenção e ou solução de conflitos nas relações de trabalho, assim como, identificar pontos de contato entre a proteção do trabalho humano e outros valores que também se caracterizam como Direitos Humanos e Fundamentais, de forma a construir um esforço sinérgico em torno da obtenção do resultado dignidade da pessoa humana.

Ao final, objetiva-se contribuir para a construção de um sistema que possa proteger, ainda que diante de um conflito, o valor trabalho humano, partindo-se da interação

e integração dos sistemas nacional e internacional, enquanto compondo um conjunto normativo e de ações coletivas e efetivas, a partir da geração de espaços públicos transnacionais e da participação de novos atores internacionais no processo de garantidor dos direitos laborais.

Para tanto, foi adotado aqui o método dedutivo, classificando os direitos surgidos das relações de trabalho como direitos fundamentais, onde a sua proteção importa na própria proteção dos Direitos Humanos.

2. Características dos Direitos Surgidos das Relações do Trabalho

A árdua questão a ser enfrentada pelo Direito do Trabalho, que se constitui também na principal razão de sua existência, é o enfrentamento do desequilíbrio entre o valor social trabalho humano e o poder econômico, que pode ser traduzido na seguinte equação: crescente desenvolvimento do poder econômico sem o correspondente e necessário desenvolvimento social.¹

O projeto da Constituição Federal Brasileira é fazer com que a ordem econômica esteja realmente fundada na valorização do trabalho humano, considerando aqui o trabalho nas suas mais diversas formas de prestação e não apenas aquele realizado por intermédio de um contrato de emprego, que nada mais é do que a colocação em prática da determinação contida em seu no artigo 170.

Para Américo Plá Rodrigues (1978), o Direito do Trabalho está fundado em seis princípios, que objetivam produzir a redução da desigualdade entre empregado e empregador, sendo eles: da proteção, da irrenunciabilidade, da continuidade, da primazia da realidade, da continuidade, da razoabilidade e da boa-fé.

Nesse mesmo sentido, para Godinho Delgado (2013, p.189) o Direito do Trabalho é formado pelo conjunto de nove princípios, citando-os: da proteção, da norma mais favorável, da imperatividade da norma trabalhista, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da condição mais benéfica, da inalterabilidade contratual lesiva, da intangibilidade salarial, da primazia da realidade e da continuidade da relação de emprego.

1 Segundo publicação da OIT, datada de janeiro/2014, com o título “Mundo perde 62 milhões de empregos”, destaca-se os resultados produzidos pela crise financeira de 2008, que segundo a entidade, expulsou mais de 202 milhões de pessoas dos seus empregos. Também na mesma nota revela-se a grande concentração de renda que equivale a dizer que 1% da população mundial tem metade da riqueza global. Para a OIT, a recuperação da economia não está sendo seguida por uma geração de postos de trabalho e a previsão é de que, em 2018, 215 milhões de pessoas não terão emprego no mundo. Os esforços para a redução da pobreza foram afetados pela crise, ao ponto de a disparidade social no planeta aumentar consideravelmente a partir de 2008. O grupo de 1% mais rico tem renda 65 vezes superior aos 50% mais pobres. Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/economia-internacional,mundo-perde-62-milhoes-de-empregos,175819,0.htm> . Acesso em: 10/02/14.

Porém, como fazer valer esses princípios diante da nova dinâmica hoje existente no tocante à forma de se produzir, levando-se em conta noções de tempo, espaço, técnicas de produção, circulação de mercadorias, redução da intervenção dos Estados nacionais no sistema produtivo, concentração do poder econômico, capital especulativo e outros tantos.

A impressão que se tem é que a maioria desses princípios foi sistematizada levando-se em conta apenas o plano nacional, partindo de um Estado nacional detentor de poder interventivo e garantidor da segurança mínima para o trabalhador. Ou seja, sem considerar a nova dinâmica construída pelo capital globalizado, que promoveu a reforma quase completa na forma de produzir ou de realizar o trabalho (VIEIRA, 1997).²

No entanto, não existe outra maneira de começar o estudo que aqui se pretende a não ser a partir da conceituação e caracterização dos chamados direitos protetores do trabalho humano, levando-se em conta, contudo, o contexto internacional.

O primeiro aspecto a ser debatido é saber se os direitos chamados de trabalhistas ou do trabalho são ou não são Direitos Fundamentais e, por consequência, pertencentes ao rol dos Direitos Humanos.

A elucidação desse ponto é de grande e vital importância, considerando que toda a construção se dará sobre aquilo que for estabelecido a partir dessa premissa. Alguns estudiosos do assunto, valendo citar Fábio Siebeneichler de Andrade e Andressa da Cunha Gudde (2013, p.15), no mesmo artigo, afirmam que:

Estabelecidas estas premissas, cumpre evidenciar o reconhecimento do status de direitos fundamentais aos direitos dos trabalhadores. Tal constatação é pertinente na medida em que os mesmos, assim como os direitos da personalidade, também estão submetidos a exercícios de ponderação e relativização sempre que estiverem em colisão com outros direitos fundamentais, (...). Contudo, não é apenas a condição de direito fundamental que tais matérias do Direito Privado compartilham; mais do que isso: ambos cumprem importante função social e, por isso mesmo, são fortemente protegidos contra atos de indisponibilidade que lhe reduzam o conteúdo e aplicação. Neste contexto, como e em que bases se opera o

2 A globalização é um fenômeno complexo não podendo ser apresentada dentro do reducionismo econômico. O capital especulativo acaba ganhando do capital produtivo, fazendo com que, principalmente nos países periféricos, seja produzido o trabalho informal, em condições precárias, com consequências sociais e políticas destrutivas. Os novos procedimentos de proteção fazem com que se perca a referência das garantias sociais, criando o individualismo extremado do trabalhador dentro dos processos produtivos. Lizst Vieira (1997) afirma que a globalização não é uma fatalidade histórica, tendo sido construída historicamente, de forma que devem sobrepor aos interesses econômicos questões que são mais importantes, como por exemplo, a defesa ambiental, os interesses locais e as necessidades e valorização das diversidades entre os povos.

exercício de ponderação entre os direitos fundamentais do trabalho e da personalidade quando, no caso concreto, do outro lado estiver o direito fundamental à autonomia privada, são perguntas que a seguir se buscará responder.

O objetivo perseguido pelos autores acima é diferente do que ficou estabelecido para este artigo. Porém, aproveita-se parte dos seus estudos, no sentido de deixar balizado que as relações de trabalho são, em síntese, relações de direito privado, muito embora não exista por parte do trabalhador a vontade livre de se manifestar sobre querer ou não trabalhar e muito menos, na maioria das vezes, sobre aquilo que quer fazer como trabalho e onde deseja realizar o seu trabalho.

Portanto, a autonomia privada da vontade, que é o âmago de uma relação de direito privado e da própria realização do princípio da dignidade humana (liberdade de autodeterminação), na prática, é quase inexistente quando se trata do trabalhador decidir se irá ou não participar de uma relação de trabalho, considerando-se a necessidade de prestação de trabalho para a manutenção da sua vida e da sua família. Da mesma forma, não existe autonomia de vontade do trabalhador quando se refere a definir os procedimentos ou técnicas que serão empregados para a realização do seu trabalho.

Contudo, não é razoável, ainda que diante da desigualdade existente entre os sujeitos em uma relação de trabalho, que se subtraia do empregado qualquer possibilidade de manifestação de vontade, em defesa do princípio da irrenunciabilidade ou da condição absoluta dos direitos decorrentes das relações de trabalho serem classificados como Direitos Fundamentais. Principalmente, quando a defesa de uma irrenunciabilidade absoluta se apresenta garantida pelo Estado nacional que, de fato, não tem mais o poder de oferecer qualquer garantia, seja no plano da prevenção ou da solução adequada dos conflitos de interesse laborais.

Sobre este mesmo tema, mas por um diferente prisma e fazendo um contraponto dentro das linhas teóricas do neoliberalismo, está sendo construída a relativização daquilo que se chamou de direitos decorrentes da ordem pública, considerando-se a necessidade de preservação da liberdade de vontade, o que deu asas aos processos de flexibilização e ou desregulamentação.

Nesse sentido, embora a relativização dos direitos de ordem pública tenha contribuído para situações de flexibilização dos direitos originados das relações de trabalho, é certo, também, que a construção de dogmas no plano nacional, no sentido de inalterabilidade absoluta dos direitos laborais, pode ter contribuído negativamente para a criação de um pacto internacional para a proteção dos mesmos direitos.

Em outras palavras, o absolutismo, na acepção de não possibilitar a manifestação de vontade dos trabalhadores, contribuiu em parte para a estagnação no que se refere à

construção de um sistema mais efetivo para a proteção dos direitos laborais, considerando que essa mesma proteção está presa ou somente poderá ser exercida diante da existência de um Estado nacional que se apresente em condições de defender esses direitos.

Sabe-se que isso não é mais possível, ou seja, atribuir ao Estado nacional a obrigação de proteção dos direitos laborais, podendo significar que a linha da irrenunciabilidade dos direitos laborais ou o seu permanente engessamento, por se tratarem de direitos que compõem a ordem pública, não está mais produzindo bons resultados. Em outras palavras, o Estado nacional não está mais podendo proteger de fato os trabalhadores e a forma de solucionar conflitos ainda se mantém (no Brasil ao menos), centralizada na territorialidade, tendo o Estado Nacional como o centro de tudo, contudo, essa forma não dá conta da pacificação dos conflitos do trabalho;

Assim, está sendo construído um cenário com vistas à adaptar as proteções ao trabalho com a finalidade de atender as necessidades impostas pelo novo ambiente de trabalho, levando-se em conta um contexto muito diferente e distante daquele em que foram lapidados os princípios fundamentais do Direito do Trabalho (anteriormente relacionados), que traziam em si a condição de se tornarem estáticos, sob pena de, em assim não sendo, corromper-se a própria dignidade humana, que anteriormente era tida como realizável por intermédio de um Estado Nacional que detinha em parte o poder de aparentemente torna-los realizáveis.

A questão aqui não é traçar um estudo para se identificar aquilo que pode ser ou não relativizado em se tratando de direitos dos trabalhadores, mas é ter claro que as relativizações estão ocorrendo em vários aspectos da prestação de trabalho, muito embora no plano pátrio ainda sejam compreendidos como direitos absolutos.

Um importante exemplo de relativização dos direitos provenientes do trabalho no Brasil, é o resultado obtido a partir das transações que se operam nas audiências da justiça do trabalho, onde o trabalhador acaba sendo coagido por vários motivos a aceitar propostas de acordos com valores ínfimos, em desacordo com aquilo que já se faz provado de forma líquida e certa nos autos a seu favor.

A impressão que se tem, no caso da solução dos dissídios individuais do trabalho no Brasil, no foro judicial, é que o magistrado, em vários momentos, não exerce a tutela jurisdicional garantidora dos direitos indisponíveis. De acordo com o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), está o magistrado autorizado, diante da afronta a direitos indisponíveis, negar-se a homologar o acordo que se pretenda fazer perante aquele órgão. Porém, essa negativa é quase que inexistente, ainda que diante de acordos trabalhistas que se aproximam de valores vis.

Elucidativo o relato feito por Ivan Alemão e José Luiz Soares (2009, p.9) acerca dos processos de conciliação e os resultados produzidos:

Em 03 de Dezembro de 2008, a companhia de energia elétrica da Paraíba, a Energisa, e os representantes do Sindicato dos Eletricitários da Paraíba (Sindeletric) homologaram acordo para o pagamento de uma dívida trabalhista de R\$ 37,4 milhões, beneficiando cerca de 2000 trabalhadores, pondo fim a um processo que tramitava há mais de quinze anos e que representava a maior dívida trabalhista de uma empresa privada naquele estado. Essa conciliação foi comemorada como a maior já realizada pela Justiça Trabalhista paraibana – e uma das maiores em todo o país – pelo seu elevado valor e importância histórica.

O contexto da conciliação decorreu de uma ação de cumprimento promovida pelo Sindeletric contra a Saelpa (atual Energisa) em razão da empresa não ter cumprido integralmente um dissídio coletivo de 1990 (processo 2092/87). Os primeiros cálculos do dissídio apontavam uma dívida de mais de R\$ 200 milhões, que a Energisa conseguiu diminuir para R\$ 60 milhões através de recurso julgado no TST que determinou o expurgo do Plano Collor dos cálculos. E foi esse valor – ainda não pago, mesmo após anos de processo transitado em julgado – que serviu de referência para a negociação nas audiências de conciliação. Num primeiro momento, a empresa ofereceu aos eletricitários apenas 29% do valor, o que foi considerado como insuficiente pelo sindicato. O acordo foi fechado com a Energisa oferecendo o pagamento de 51% do débito, assumindo ainda o custo dos honorários advocatícios, a contribuição para o sindicato Sindeletric e o FGTS. De acordo com notícias jornalísticas, a proposta foi amplamente discutida no sindicato e aprovada por quase unanimidade, em assembleia da qual participaram mais de 1300 reclamantes. O processo prosseguiu para onze dos 1960 reclamantes, os quais não aceitaram o acordo. Cerca de 160 trabalhadores já haviam morrido desde o início do processo e mais de 1000 não trabalhavam mais pela empresa.

O exposto apresenta duas situações: de um lado os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e, por conta da irrenunciabilidade, devem ser evitados outros processos de solução de conflitos de interesse; de outro lado, no foro judicial, em procedimentos de conciliação, independente da certeza ou liquidez dos direitos que estão sendo discutidos, se aceita qualquer forma ou valores, que se justificam em face da própria conciliação, independentemente dos direitos postos para serem “coercitivamente” acordados, tenham ou não se incorporado ao patrimônio dos trabalhadores.

Sendo assim, qual conclusão deve ser tirada da condição de irrenunciabilidade ou daquilo que se extrai dos princípios de proteção ao trabalho humano?

Ao mesmo tempo, quando se pensa nos direitos provenientes das relações do trabalho como direitos fundamentais, sobrelevam as modificações que estão ocorrendo nos procedimentos de produção, decorrentes em parte das novas tecnologias, que em várias situações permitem ao trabalhador: que fique conectado constantemente ao seu ambiente

de trabalho; que leve consigo o próprio ambiente; que produza em várias regiões do planeta, muitas vezes sem a necessidade do deslocamento físico; ou ,ainda, que compartilhe da mesma produção com outros trabalhadores, com diferentes condições de trabalho, rentabilidade e, por consequência, produzindo diferentes condições de vida.

Afirma-se que, inobstante o avanço da tecnologia, em especial as de comunicações, a cada dia está sendo produzido um mundo voltado para a individualidade em meio a uma competição predatória dos valores sociais, constituindo o chamado darwinismo social, que está associado diretamente aos novos procedimentos e formas de produção (PEREIRA,2003, p.55).³

Apesar das marcantes transformações nas relações de trabalho, os mecanismos de solução dos conflitos provenientes do trabalho se mantêm arcaicos e, na maioria das vezes, vem a reboque no plano coletivo, decorrente de uma grave crise econômica. Também assim no plano individual, com a intervenção do Estado Nacional, que apesar de não possuir mais poder para regular, disciplinar as novas relações e formas de se produzir, ainda mantém o monopólio para a solução jurídica dos conflitos surgidos, mesmo que na maioria das vezes a solução aconteça de forma prejudicial para o trabalhador, considerando que, até em procedimentos de acordos judiciais, no plano individual mantêm-se os elementos individualidade e sobreposição do poder econômico.

Explicando, no Brasil praticamente existe a forma judicial para a solução dos conflitos do trabalho, o que significa a exclusividade e permanente presença do Estado nos mesmos. Quanto à demora na solução dos conflitos do trabalho, esta contribui demasiadamente para que ocorra a sobreposição do poder econômico sobre o valor trabalho humano, considerando a hipossuficiência do trabalhador.

A dúvida que se coloca é a seguinte: ainda que se defenda que a maior parte dos direitos provenientes das relações do trabalho sejam absolutos, referido entendimento não está sendo suficiente para impedir resultados danosos aos empregados, o que significa que se volta, mais uma vez, para a dura questão onde a irrenunciabilidade está associada a um Estado nacional que não é mais garantidor dos mesmos direitos, como também preso

3 O ponto nodal não mais é se ou como adotar o capitalismo, mas como fazer o melhor dele e como transformar seus valores dominantes atualmente (individualismo competitivo, racionalidade instrumental e sucesso material), que já se mostraram insuficientes como bases para as organizações sociais que possam satisfazer as necessidades humanas contemporâneas, evoluindo em direção a ênfase em outros valores, como a cooperação, altruísmo, responsabilidade e preocupação com o futuro. Josecleto Costa de Almeida Pereira (2003, p. 55) afirma: *É indiscutível que no mundo globalizado a competitividade se exacerba, tendo como lema não a concorrência, mas a guerra. Essa guerra utiliza-se de todas as formas para dirimir os conflitos, frutos dessa lógica sem ética. A consequência mais visível dessa realidade é o egocentrismo, ou seja, os individualismos na vida econômica, política e social, que terminam por transformar as pessoas em coisas*

ao tratamento individualizado, tanto em relação às pessoas quanto em relação ao plano nacional, desconsiderando-se aquilo que está ocorrendo internacionalmente.

Não obstante, nem por isso, ainda que diante de tantas transformações, pode se pensar nos direitos decorrentes das relações do trabalho como não fazendo parte dos direitos fundamentais ou concordar com a simples limitação parcial da autonomia da vontade do trabalhador.

Por conta dessa assertiva, se torna necessário aperfeiçoar os métodos e técnicas de prevenção e modernização nas formas de proteção e solução dos conflitos do trabalho, porque o velho modelo baseado na irrenunciabilidade absoluta dos direitos trabalhistas protegidos por um Estado Nacional não está mais dando certo.

O relevante nesse momento não é adotar os princípios fundamentais do Direito do Trabalho como supremos garantidores dos direitos surgidos a partir do trabalho, de forma que a sua realização impeça a adoção de novas práticas, dentro de uma nova dinâmica (transnacional), como, por exemplo, acontece com o supremo princípio da irrenunciabilidade. Mas, também não é flexibilizar as normas de proteção do trabalho humano ao ponto de desconstituí-las do valor de direitos fundamentais.

O cerne está em propor o avanço da proteção/prevenção dos conflitos e ao mesmo tempo a solução de conflitos partindo-se da realidade posta. Qual seja, a realidade que compreende novos atores internacionais, um novo Estado Nacional e novas formas ou métodos de produzir, com o compartilhamento de várias empresas em um mesmo processo de produção, que não é mais localizado ou localizável, requerendo, assim, um novo comportamento por parte dos agentes envolvidos com a proteção dos Direitos Fundamentais, incluindo-se aqui a proteção do trabalho humano.

O novo contexto social internacional deve ser apreendido e, a partir dele, devem-se construir condições para a efetivação da proteção dos direitos decorrentes das relações do trabalho.

3. O Estado Nacional nas Relações de Trabalho Diante da Possibilidade da Criação de Espaços Públicos Transnacionais

O impacto das novas tecnologias nas relações de trabalho é um tema debatido quantitativamente e qualitativamente, conforme se verifica na literatura jurídica, econômica, sociológica e da administração, principalmente. Para o mundo do trabalho as novas tecnologias apontam para o aumento da produtividade, redução dos custos, com o objetivo único de alcançar maior competitividade, sem muita preocupação com as condições que estão sendo criadas para o trabalhador, ou seja, a precarização do trabalho humano.

Quando se fala em competitividade, considerando o mundo globalizado, fala-se em competitividade internacional, ou que o mercado a ser disputado é o mundial. Razão pela qual as grandes empresas, aqui chamadas de transnacionais, procuram regiões com baixo custo de produção - menores custos de transportes, menor proteção dos recursos ambientais e mão-de-obra com baixo valor, quase sem nenhum seguro social.

Segundo Bresser Pereira (1977, p.239):

Agora as empresas multinacionais diversificam geograficamente sua atividade, em âmbito internacional, para maximizar sua taxa de expansão e sua taxa de lucro global. Instalam suas fábricas e escritórios de serviços onde o mercado seja mais favorável onde a mão-de-obra seja mais barata ou onde seja mais fácil obter pessoal técnico e administrativo, ou onde as matérias-primas sejam disponíveis, ou onde as facilidades de financiamento sejam mais favoráveis, e transferem os seus lucros através de diversos sistemas para onde os impostos sejam menores.

Considerando essas variáveis, coloca-se em estudo o papel do Estado Nacional e o modelo de Estado Nacional procurado pelas transnacionais, aquele que intervém menos, em especial, na proteção dos chamados direitos sociais. O liberalismo pós-moderno pressupõe quase a inexistência dos Estados Nacionais ou o retorno para a sua situação primitiva de ser apenas um aparente garantidor dos direitos políticos.

É importante neste momento do estudo destacar as lições de João Bernardo (2000, p. 39):

A globalização do capital alcançou um estágio superior e converteu-se em transnacionalização. Mais do que a junção de fronteiras, trata-se da passagem por cima das fronteiras. Por isso a terminologia de “companhias multinacionais”, comumente usada deve ser substituída pela de “companhias transnacionais”, que nos indica a especificidade deste tipo de empresas. Elas não juntam nações – passam por cima delas. Para compreendermos as principais implicações deste processo temos de proceder a uma mudança radical de perspectiva. Nós estamos habituados a considerar a economia mundial como um sistema de relações entre países, e é assim que a imprensa apresenta geralmente a questão. Todavia, se adotarmos o ponto de vista das sociedades transnacionais, verificamos que grande parte do comércio que as estatísticas oficiais contabilizam como externo é, na realidade, um comércio interno, constituído por transações entre matrizes e filiais. Esta alternância de perspectivas não ocorre apenas no plano econômico, mas no político também, porque as fronteiras entre países marcam a amplitude da esfera de ação de cada governo, e portanto a amplitude do Estado Restrito, enquanto a divisão entre as companhias transnacionais decorre diretamente do sistema de poder das empresas e, por isso, tem lugar no Estado amplo.

Observa-se a redução de importância do Estado Nacional, que passou a atuar em desigualdade de condições com as empresas chamadas de transnacionais, que acabam acumulando com seus *tentáculos* espalhados pelo mundo, um poder político maior que o próprio Estado. Também não podem ser perdidos de vista os novos atores internacionais que estão surgindo, expressando um maior número de entes participantes da vida internacional nascendo e sendo construídos a cada momento.

Dentro desse contexto, como trabalhar as formas de proteção e de solução de conflitos trabalhistas, considerando como paradigma o modelo reinante no direito pátrio, que é a solução dos conflitos de interesse através do Estado, também chamado de forma judicial de solução? Como manter as velhas técnicas diante de um ente que não é mais detentor de poder suficiente para reger nem mesmo as suas relações internas de trabalho, considerando-se mais uma vez, no caso pátrio, o crescimento da informalidade e as demais formas de prestação de trabalho, que ainda não foram devidamente regulamentadas? Ou a queda das fronteiras, quando se trata de espaço para produzir?

A primeira premissa que se coloca é quanto à impossibilidade de ser debatida a proteção do trabalho humano separadamente das outras questões que também guardam a mesma importância. No plano internacional não se desenvolveram a contento outras formas de solução, considerando a precarização do trabalho humano em evolução e a nova forma de produzir. Segundo Jorge Matoso (1995, p. 120):

Frente à crescente desestruturação sofrida pelo mundo do trabalho e aos problemas econômicos e sociais despertados pelo início da Terceira Revolução Industrial ainda realizada sob a modernização conservadora e cuja magnitude e desdobramento são ainda difíceis de discernir em sua totalidade, os trabalhadores e suas organizações sindicais e políticas se encontram na defensiva, sem oferecer alternativas capazes de articular as distintas forças que se opõem a este novo moinho satânico. A ofensiva do capital reestruturado que chama a si a tarefa de dirigir a sociedade capitalista sob as regras exclusivas da concorrência e do mercado auto-regulável em escala internacional, tem dificultado ainda mais a gestação de uma alternativa que aponte para uma nova sociedade capaz de gerar a emancipação crítica do trabalho social e uma nova hegemonia. Sem esta nova hegemonia, que extrapole os trabalhadores e seus tradicionais aliados, que incorpore novos agentes e novos temas sociais, e que contemple outras contradições que se apresentam crescentemente situadas além do local de trabalho e do processo de valorização, os trabalhadores dificilmente conseguirão protagonizar projetos nacionais e internacionais de transformação.

No entanto, essa mesma transnacionalidade do capital, ou dos grandes conglomerados industriais, acaba produzindo outra situação, as crescentes alterações nos sistemas

jurídicos nacionais, considerando o reducionismo do Estado Nacional, gerando uma incerteza: como efetivar a proteção dos direitos laborais em um Estado Nacional que já se faz diminuto, com a desregulamentação crescente das relações de trabalho e o estímulo a processos reducionistas de atuação pública?

Autores já estudaram esse tema, sendo importante destacar aqui algumas posições. Segundo Cruz e Bodnar (2011, p 56): [...] *o Estado e o Direito Transnacional poderiam ser propostos a partir de um ou mais espaços públicos transnacionais, ou seja, a criação de espaços públicos que possam perpassar estados nacionais.*

Não se aventa um super Estado ou uma organização supra estatal. Seria o surgimento de instituições que transpusessem os espaços nacionais, tornando possível novos ambientes, que possibilitassem a discussão e o oferecimento de respostas satisfatórias aos problemas decorrentes de todas as modificações operadas nas relações de trabalho a partir da contemporânea configuração da produção.

Esse espaço, que adotaria práticas de cooperação e de solidariedade internacional, com destaque para temas sociais, em especial presos à construção da dignidade da pessoa humana, teria a atuação dos Estados nacionais na condição de participantes, juntamente com outros entes internacionais. Sua missão seria construir uma regulamentação internacional de proteção, que envolvesse não somente a questão do trabalho, como também outras aquelas relacionadas aos direitos fundamentais, que se conectam diretamente à proteção laboral, tornando-os, de fato, temas públicos da maior valia, de tal maneira que fosse construída e intensificada uma política pública internacional, com ações estatais e de entes não estatais, por assim dizer privados, com poder de pressão internacional.

Dentro dessa visão, os agentes privados e públicos internacionais precisam interagir, com suas especificidades, mas, criando um todo, de forma sinérgica, compreendendo a proteção do trabalho humano dentro de um conjunto e não de forma compartimentada. Daí a criação e intensificação de espaços públicos com atuação global, constituindo uma força de proteção transnacional (um elo de proteção), que se sintetizaria em ações conjuntas, cooperadas e ordenadas dos atores internacionais, numa mudança de perspectiva de sua atuação, deixando se serem somente agentes reflexivos na atuação global, para se tornarem agentes e sujeitos efetivamente protagonistas e participantes da sua esfera de atuação e, indo além, interligando as várias vertentes de atuação e proteção, incluídos nesta as Organizações Internacionais e os Estados.

É interessante neste momento do estudo, demonstrar que a chamada matriz do Estado neoliberal se contrapõe à criação de espaços públicos transnacionais voltados à discussão e a adoção dessas ações de integração. Isso se deve principalmente ao fato de imperar o individualismo exacerbado, forma pela qual as relações de trabalho estão se reorganizando atualmente, considerando os novos métodos e processos de trabalho.

O posicionamento de criação de espaços públicos de discussão vem no sentido contrário, pelo qual a assimilação da existência de outros atores internacionais tem a possibilidade de construir um coletivo internacional, o qual, juntamente com o Estado Nacional, poderão ser capazes de construir um direito transnacional, sem o qual, no tema apresentado, não será possível enfrentar as questões geradas, como a crescente precarização do trabalho humano.

No plano nacional se torna cada dia mais difícil debater essa precarização, no qual, pelo prisma neoliberal, se vê dominado pela ação da economia sob uma matriz de liberdade de mercado, que prima pela liberdade de vontade e de manifestação, que são pontos de toque da própria democracia, mas, que no caso se apresenta apenas como uma roupagem democrática, porém, com objetivos muito diferentes daqueles campeados pela verdadeira democracia.

Destaca-se a contradição ou o equívoco nesse pensamento, o qual, ainda que apoiado em elementos importantíssimos que fundamentam a democracia como a liberdade de vontade, enquanto expressão da própria cidadania, e a formação de um mercado livre, sem qualquer interferência pública, se apresenta como sendo capaz de produzir uma espécie de ordem natural social.

Contudo, essa matriz do chamado modelo neoliberal, não se coaduna com o mundo globalizado, uma vez que no conceito de individualismo também se traduz o desmantelamento do Estado Nacional, enquanto o Direito, apresentado de forma destacada de outros ramos do conhecimento e ainda preso a velhos dogmas jurídicos, acaba sendo sobreposto pelos interesses econômicos desprovidos da necessidade dos resultados sociais.

Não se trata de negar que o modelo neoliberal possua a representação do mundo globalizado. Tanto o representa, que suas práticas visam reduzir custos nacionais, a fim de criar condições de competitividade internacional a partir do Estado Nacional modificado, ou reduzido. Mas de salientar que esses espaços públicos transnacionais, necessários a esse espírito democrático, são insuficientes, da mesma forma que a intensidade de construção.

Por outro lado, a transnacionalidade ocorre com grande intensidade dentro do campo privado, que se traduz pela palavra competitividade internacional, a qual se apresenta por meio das práticas voltadas para a redução dos custos de produção, que foram conseguidos e a cada dia são mais intensificados, graças aos procedimentos e métodos modernos para se produzir. Talvez por conta da privatização da transnacionalidade é que se criou a expressão mercado mundial.

Segundo Alexandre Moraes da Rosa (2009), o conceito de mercado mundial se deu na década de oitenta e início de noventa, levando-se em conta as seguintes características: criação de órgãos supranacionais, validade das normas internacionais sobre as nacionais, hegemonia do capital financeiro, que trouxeram como resultados, dentre vários, a

flexibilização dos direitos trabalhistas e a precarização dos sistemas previdenciários. Mas, o mais importante, segundo o autor, foi a criação de um sentido único de globalização, ou seja, como se fosse algo natural e uniforme para todas as regiões do planeta, produzindo efeitos homogêneos.

E esse é o ponto chave da discussão, uma vez que o modelo neoliberal verdadeiramente criou esta premissa. Ou seja, que a globalização tratada sobre o prisma econômico apenas é algo que ocorre da mesma forma em todo o planeta, apegando-se aos resultados por ela produzidos. Caso fosse verdadeira referida afirmativa, não haveria tanta desigualdade social e econômica no planeta. Também não haveria o alargamento das diferenças entre os países chamados de centrais e os periféricos. Em síntese, já deveria estar ocorrendo uma aproximação ou redução dessas desigualdades econômico-sociais no planeta. Está evidente que as desigualdades sociais continuam e se aprofundam.

Voltando às relações de trabalho e aproximando-se do tema principal em tela, como trabalhar a prevenção e a possível solução dos conflitos de interesse nessas relações, considerando a transnacionalidade privada que a cada dia se intensifica?

4. A Nova Forma de Produzir e a Solução dos Conflitos nas Relações de Trabalho Transnacionalizada

Retomando alguns pontos tratados, aprofunda-se um pouco mais na transnacionalização da economia e, por conseguinte das empresas, seja na produção de bens ou na prestação de serviços, está associada diretamente a adoção e aperfeiçoamento do modelo toyotista de organização do trabalho.

Na verdade, o aperfeiçoamento desse novo processo fez com que as empresas transnacionais localizassem em vários países estabelecimentos responsáveis por cada etapa da produção, formando uma cadeia produtiva, seja para aquisição de bens materiais, matéria prima, ou de bens de serviço, construindo assim uma cadeia logística de produção. Também, fizeram subcontratações em cada país, de acordo com as vantagens obtidas, levando-se em conta os custos empresariais, em especial aqueles fatores já mencionados, como valor da mão-de-obra, questões tributárias, proteção ambiental dentre outros. Em síntese, o critério utilizado é o da conveniência econômica para produzir.

As legislações nacionais, ainda existentes de proteção ao trabalho humano, não conseguem dar conta dessa nova realidade, a que se quer dar o nome de globalização, considerando não somente a nova logística da produção como também a sazonalidade na produção e a movimentação de trabalhadores de uma região para outra em busca do emprego ou de melhores condições de trabalho.

Segundo Stelzer (2011, p.18-19):

A globalização (ou mundialização) é um processo paradigmático, multi-dimensional, de natureza eminentemente econômico-comercial, que se caracteriza pelo enfraquecimento da soberania dos Estados-nacionais e pela emergência dos novos focos de poder transnacional à luz da intensificação dos movimentos de comércio e da economia, fortemente apoiado no desenvolvimento tecnológico e no barateamento das comunicações e dos meios de transportes, multiplicando-se em rede, de matriz, essencialmente heurística.

No plano comercial, levando em conta o perfil dessa nova realidade, está se desenvolvendo a arbitragem internacional, considerando-se a necessidade de um meio de solução de litígio comercial que seja rápido, tendo como objeto direito material disponível, de caráter patrimonial, excluindo direitos de estado, questões tributárias, de família ou os ligados aos direitos da personalidade dentre outros.

Litígios provenientes da relação de trabalho, da forma como hoje são apresentados no direito pátrio, considerando a sua característica de indisponibilidade, também não seriam tratados pela arbitragem internacional, ressalvando-se o caso de direitos coletivos do trabalho, por força do artigo 114, parágrafo 1º da Constituição Federal.

A Organização Internacional do Trabalho, dentro de um contexto de mobilização pela proteção dos Direitos Humanos em nível internacional tem construído uma linha orientadora para a solução dos conflitos de interesse laborais no plano internacional, fundada nos seguintes elementos: a) promoção do diálogo social; b) autocomposição; c) incremento das formas alternativas de solução dos conflitos (que não através do Estado), e; d) desenvolvimento de mecanismos de prevenção dos conflitos.

De imediato já é possível detectar, comparando a linha orientadora da OIT com a construção feita no direito brasileiro, que existe um forte incentivo para o desenvolvimento de formas alternativas de solução dos conflitos do trabalho, o que demonstra o desacordo com o que vem ocorrendo no Brasil, aonde a visão egocêntrica do Estado Nacional (solucionador dos conflitos do trabalho de forma monopolizada) torna-se perceptível, contribuindo para que a forma judicial de solução dos conflitos laborais seja praticamente a única. Observa-se que o paradigma Estado provedor, regulador e solucionador das controvérsias se mantém intacto, valendo-se do paradigma irrenunciabilidade absoluta dos direitos laborais.

Considerando as dificuldades enfrentadas pelos Estados Nacionais diante da transnacionalidade, percebe-se que, de forma circular, retorna-se ao mesmo problema. Ou seja, a nova logística de produção faz com que as formas locais não deem mais uma resposta satisfatória aos conflitos laborais surgidos dessa realidade globalizada, em especial a forma judicial. E, a questão que se coloca é que o desenvolvimento dessas formas de solução da conflitualidade no plano internacional funcionam sob o caráter da complementaridade,

levando-se em conta que as soluções oferecidas pelo Estado nacional se apresentam em um primeiro plano e a forma internacional em um segundo plano, muitas vezes, como se fossem instâncias de solução.

Fica difícil separar a solução dos conflitos entre instância nacional e global em se considerando a metamorfose ocorrida no mundo do trabalho, como se fossem sistemas autônomos de poder. Isso porque a lógica da produção não é mais local, ainda que diante de situações em que de forma material a empresa onde o trabalhador esteja vinculado por intermédio de uma relação de emprego, não detenha filial em outros países ou não participe explicitamente de uma rede internacional de produção. Pois, mesmo a empresa que se apresenta genuinamente nacional, estará interagindo com o mercado internacional ou sofrendo diretamente a sua interferência; significa que no plano nacional e internacional esta se relaciona com vários ambientes, o que a torna também internacional em virtude das suas ações.

O intuito não é negar ou desvalorizar os sistemas nacionais de proteção e de solução dos conflitos originados nas relações de trabalho, mas, demonstrar que a manutenção ou não dos direitos laborais e, por conta disso, também da solução dos seus conflitos, está diretamente vinculada à efetividade da proteção desses direitos decorrentes das relações do trabalho no plano global.

Não se trata, ainda, de discutir a existência de autonomia ou não da vontade do trabalhador, considerando o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, e sim da construção de um espaço onde o tema proteção do trabalho humano, juntamente com outros temas, se apresente no plano internacional, com liberdade para serem debatidos e construído um sistema de proteção internacional.

E para que essa efetividade ocorra, volta-se a questão da construção de espaços públicos transnacionais, com a participação de vários entes internacionais não estatais capazes de produzir essa efetividade e os procedimentos para a solução dos conflitos transnacionais e locais do trabalho. Esse alcance dos direitos laborais locais ou nacionais estão vinculados, ou na dependência, do envolvimento de atores internacionais, incluindo aqui o Estado Nacional - na condição de ator internacional e não de detentor único, como é o caso brasileiro, de intervir nas relações de trabalho, mesmo que de fato não mais possua o poder de intervenção.

Segundo Trubeck (2000, p. 1187-1209), os sistemas internacionais podem ao mesmo tempo assumir um caráter complementar e reforçar os sistemas nacionais, considerando o processo de interação, como se fosse uma retroalimentação, considerando a ligação direta entre os sistemas, consistindo em um conjunto de estruturas e variadas normas que sustentam práticas nacionais, podendo inclusive substituí-las. Denota-se que os objetivos e a estrutura apresentados somente se desenvolvem na medida em que vários atores internacionais possam participar da sua construção.

Nesse sentido, segundo Maria Pessoa Henrique (2007, p.47), existe uma importância crucial das empresas transnacionais para a adoção de novas práticas, criticando ao final a baixa eficácia das práticas internacionais por conta da falta do engajamento de outros atores sociais internacionais:

Ainda relativamente à emergência de um espaço mundial nos sistemas de resolução dos conflitos laborais, deve referir-se a crescente importância das empresas transnacionais, cuja influência sobre a conflitualidade laboral se reconhece em mecanismos e instrumentos como a criação de zonas francas, códigos de conduta das multinacionais, políticas de recursos humanos, arbitragem transnacional, subcontratação, deslocalização e criação de regimes internos de boas práticas das multinacionais, indutores de uma competitividade entre as suas várias sucursais. Com elevado potencial emancipatório, mas com reduzida eficácia prática, deve mencionar-se o espaço da comunidade transnacionalizado, o qual através das ONG e do sindicalismo internacional se constitui em mais um elemento associado à dimensão transnacional da resolução dos conflitos laborais.

Reforçando, a proteção aos direitos laborais ainda se apresenta compreendida no plano nacional, restrito à função do Estado Nacional, o que é um equívoco. E as práticas, no caso do Brasil, para a solução dos conflitos do trabalho, são práticas individuais através da solução judicial, quase sempre restrita a aplicação da norma nacional. Panorama esse que é quase um padrão quando o direito laboral é violado ou um preceito legal interno é descumprido, guardando uma referência nacional, presos ao Estado nacional - por conta de o próprio conceito de cidadania estar preso a uma cidadania local, nacional e não internacional-, a sua solução acaba sendo depositada majoritariamente no plano nacional e individual.

São justamente essas mudanças que precisam ser operadas, deixando o plano local, com o corte em cidadania nacional, passando para o conceito de uma cidadania internacional ou transnacional, deslocando a centralidade do Estado para o plano coletivo internacional. Significa adotar para a proteção dos direitos sociais a mesma evolução que já foi adotada pelo capital, conforme instigado anteriormente.

Segundo Maria Pessoa Henriques (2007, p. 48 e 49):

Fenômenos, como: o desemprego, o trabalho precário, o trabalho infantil, a falta de condições de trabalho, a discriminação étnica e sexual, etc.; resultam de uma matriz de combinações entre, por exemplo, o espaço local/nacional e o espaço global, entre os processos de transnacionalização do capital e os sistemas de Direito do Trabalho nacionais, entre as dinâmicas das empresas multinacionais e o desempenho dos Estados nacionais. Daí que redescobrir o trabalho, quer como categoria analítica, quer como problema social, é fundamental para a efectividade dos direitos humanos do trabalho.

É prudente afirmar que o crescimento da legitimidade da OIT frente aos Estados a ela vinculados pode ser um dos elementos mais importantes para a criação dos chamados espaços públicos internacionais de discussão sobre a proteção do trabalho humano. Atualmente, muito embora os países pactuantes da OIT não sejam obrigados a ratificarem as suas Convenções Internacionais, ainda assim, elas servem como parâmetros principiológicos para o início da construção de um sistema integrado de proteção internacional dos direitos fundamentais do trabalho, principalmente levando-se em conta um dos principais objetivos do neoliberalismo, que é a desregulamentação das relações de trabalho no plano nacional.

Acontece que a OIT não é suficiente para implementar sozinha esse grande objetivo. No plano das Convenções Internacionais do Trabalho, concebidas em um primeiro momento sob o aspecto educativo, desprovidas de um papel sancionatório, deve-se aliar outras questões que se ligam umbilicalmente à proteção do trabalho humano, como por exemplo, não discriminação étnica e ou religiosa, construção de fontes alternativas de energia, proteção ambiental, mudança dos paradigmas do consumo, produção de empregos verdes, dentre outros temas.

E, para que se alcance a efetiva proteção, deve-se construir uma rede internacional de proteção, integrada, com ações conjuntas.

5. Da Necessidade de Construção de um Padrão Internacional de Proteção ao Trabalho Humano

Assim, com o reducionismo do Estado Nacional há a necessidade da adoção de uma leitura global para que se alcance a efetividade da proteção do trabalho humano, incluindo-se aqui também a forma de solução de conflitos do trabalho, enquanto fazendo parte dessa mesma proteção.

O ideal a ser alcançado, quando se fala em proteção do trabalho humano, é construir um sistema internacional de garantias mínimas que possa ser aplicado de forma global. É a construção e efetivação de direitos fundamentais do trabalho, que possam ser apostos a todos os trabalhadores do mundo. Objetivo este, em síntese, que levou à criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919. Frisando-se que, quando da criação da OIT, não havia mecanismos, tecnologia e práticas empresariais que viabilizassem a construção de um sistema internacional de garantias, salvo naquilo que era conhecido como mundo ocidental.

Observe que a globalização não pode ser vista somente enquanto algo destrutivo das condições de trabalho (apesar de essa ser a visão que proliferou), considerando que a evolução tecnológica que a promoveu, dentro de um processo de integração regional,

foi também o que possibilitou retomar o estudo sobre a necessidade e a possibilidade da construção de padrões de proteção internacional para o trabalho.

No caso do Brasil, é inconteste que as Convenções Internacionais do Trabalho promoveram a inclusão no ordenamento jurídico interno, através dos processos de ratificação, de vários princípios protetivos do trabalho humano. Mesmo o Brasil não tendo ratificado todas as Convenções, aquelas que ainda não foram recepcionadas não deixam de valer como marcos teórico para a construção legislativa nacional.

Também, vale citar como exemplo, as chamadas “queixas” (denúncias) junto à OIT contra o Estado Brasileiro, em especial sobre temas como proibição do trabalho infantil, uso desordenado do interdito proibitório (afronta ao princípio da liberdade sindical), contra o trabalho escravo (afronta ao princípio da liberdade e da dignidade), que contribuíram para a adoção de práticas especiais internas representativas no sentido de corrigir a afronta desses direitos fundamentais.

No entanto, no que se refere ao desenvolvimento de outros procedimentos para a solução dos conflitos decorrentes do trabalho, no caso do Brasil, não houve a internalização de novos procedimentos, considerando a rejeição doméstica pelo uso da arbitragem no caso dos conflitos individuais do trabalho e a própria inexistência da utilização do mesmo procedimento para os conflitos coletivos do trabalho, muito embora, no caso dos conflitos coletivos, exista determinação constitucional para que se aplique o instituto (artigo 114, parágrafo 1º da Constituição Federal).

É importante demonstrar que a construção de parâmetros internacionais, incluindo aqui o desenvolvimento de novas formas de solução de conflitos do trabalho, pressupõe não somente a estruturação de Convenções Internacionais do Trabalho, como, por exemplo, as Convenções nº 98 e 154 da OIT, que no caso específico da solução de conflitos, recomendam o emprego da negociação coletiva como forma de solução, mas também a inclusão do próprio Estado em espaços públicos, nos quais, juntamente com outras questões ligadas aos direitos fundamentais, se construa internamente a base jurídica e política para o desenvolvimento de novos procedimentos para a solução de conflitos laborais, assim como, também, a prevenção com vistas à efetividade dos direitos fundamentais do trabalho.

Essa mesma afirmativa se aplica, levando-se em conta as variáveis existentes e os temas estudados, a outros Estados Nacionais. Uma crescente produção internacional em um primeiro momento, fomentada por entes públicos e privados, vinculada a outras questões fundamentais que não somente e diretamente a proteção do trabalho humano, podem formar parâmetros normativos e políticos globais.

Não se trata da relativização dos princípios do Direito do Trabalho e sim a tomada de posição frente aos mesmos princípios, levando-se em conta o contexto global e a

multidisciplinaridade temática, evoluindo para a construção de uma proteção unificada em favor dos direitos fundamentais. Em outras palavras, somente através de uma proteção unificada é que se poderá proteger o trabalho humano.

É sabido que o Conselho de Direitos Humanos (que iniciou os trabalhos em 2006), órgão subsidiário da Assembleia Geral da ONU, equiparado ao Conselho de Segurança e ao Conselho Econômico e Social, seria talvez o foro mais indicado para a discussão e a elaboração de propostas para a efetivação da proteção dos direitos fundamentais do trabalho.

Não se quer aqui desqualificar o citado Conselho, contudo, não se pode resumir a criação de espaços públicos revisitando órgãos institucionalizados formalmente ao longo do tempo, ao ponto de atribuir a eles a exclusividade para a realização desses valores. O que se defende é o aproveitamento dos espaços existentes e a criação de outros espaços para a ampliação e descentralização do processo de realização dos direitos humanos.

Atualmente é possível citar como exemplo de espaço público multidisciplinar o Fórum Econômico Mundial, que entre assuntos como terrorismo, conflitos militares, política nuclear, mercado financeiro, política fiscal, também trata dos investimentos privados em países que apresentam um grande índice de pobreza, por ser um grande entrave aos investimentos estrangeiros (como no caso do Brasil) e reforma social. Dentre os temas abordados, estava as alternativas para a guerra civil que se instalou na Síria e a necessidade da melhoria das condições de vida dos seus cidadãos, passando pela premência da geração de empregos⁴.

Nesse sentido, um ponto relevante que pode ser apontado, em se tratando das ações da OIT, de acordo com a proposta de unificação da defesa dos direitos fundamentais, se deu principalmente a contar de 1990 com a construção do conceito de trabalho digno, a qual se concentrou na necessidade da efetivação dos Direitos Fundamentais através do trabalho, fixando-se os objetivos a serem alcançados, valendo citar a realização de um trabalho: que possa produzir a autoestima de quem trabalha, com uma remuneração que permita a proteção social da família, que propicie ao trabalhador a oportunidade de participação de decisões que afetem a sua vida e da coletividade onde está inserido, igualdade de tratamento sem diferenciação de sexo, etnia, linha religiosa ou nacionalidade.

Portanto, evidencia-se que o trabalho digno promove a realização dos direitos fundamentais, compreendendo-o no plano globalizado ou transnacional e por consequência também no plano nacional.

4 Os conflitos internos em vários países possuem como principal causa a miséria que se instaura para a população, como altas taxas inflacionárias, juros altos, falta de alimentos, falta de empregos e não questões éticas ou religiosas, não querendo é claro desconsiderar ou reduzir os últimos dois fatores. Davos reforça o abismo entre Irã e Israel. Disponível em: <http://www.dw.de/davos-refor%C3%A7a-abismo-entre-ir%C3%A3-e-israel/a-17383770>. Acesso em: 24.01.2014.

Para Gosdal (2006, p. 38), tratando sobre o conceito de dignidade:

Pela utilização que tem sido feita da dignidade e, ao mesmo tempo, pela necessidade de que seja observada nas relações entre os indivíduos, é preciso analisar se é norma, princípio, ou apenas valor fundante dos direitos fundamentais. O esclarecimento acerca da inserção da dignidade como direito fundamental, sem retirá-la do contexto dos direitos humanos, estando vinculada tanto aos tratados e convenções de direito internacional, como ao ordenamento jurídico interno, permite que se passe à consideração da dignidade não apenas como um princípio, de aplicabilidade duvidosa, mas também e, de maneira não excludente, como direito e necessidade.

Tem-se a construção, a partir do trabalho digno, de subsistemas para cada um dos objetivos citados, os quais se apresentam integrados, onde um alimenta o outro dentro do plano internacional, irradiando-se para o plano nacional, sem a existência da sobreposição de sistemas. De forma diferente, compondo um conjunto de direitos e de ações para a efetivação desses direitos, deixando de existir espaços geográficos sem proteção e ao mesmo tempo criando matrizes internacionais de proteção ao trabalho humano levando-se em conta o conjunto dos Direitos Fundamentais.

Para Kátia Arruda (1998, p.44):

Uma importante forma de caracterizar um direito como fundamental prende-se a sua contribuição para a dignificação do homem, que se projeta na liberdade individual, no convívio social e em todas as esferas possíveis de alcançar a plenitude do desenvolvimento humano, daí porque os direitos sociais são fundamentais, atingindo também as pessoas na produção e potencialização de sua personalidade.

A partir da construção do trabalho digno tem-se também a construção de um meio ambiente do trabalho e de um meio ambiente externo ao trabalho sustentável, ou seja, com promoção ambiental (Direitos Fundamentais de terceira geração), incluindo aqui a redução ou eliminação dos riscos do trabalho e a promoção e construção de uma consciência coletiva de proteção.

No que diz respeito à atividade empresarial, associa-se à produção econômica, necessariamente, a promoção conjunta do desenvolvimento social sustentável. A empresa irá compor, juntamente com outros agentes de promoção social, ações sociais internacionalizadas, criando um padrão globalizado de atuação empresarial.

Significa que não importa o local onde a empresa irá produzir, ela deverá estar focada no cumprimento dos padrões internacionais de produção, não permitindo assim a criação de “ilhas” geográficas onde os direitos laborais não estejam protegidos, independentemente da postura do Estado Nacional.

Quer dizer que as ações do Estado nacional serão internacionalizadas e não mais estarão voltadas apenas para a proteção do trabalho humano e sim para a proteção do conjunto dos Direitos Fundamentais, através das ações conjuntas de vários atores internacionais.

Trata-se da visão holística, que pressupõe a interdependência e a indivisibilidade dos direitos humanos. Sendo indivisíveis, o seu tratamento também precisa ser também indivisível, formando uma estrutura, onde o valor de cada direito somente existirá se reforçado pelo valor de outro direito. Implica dizer que o trabalho digno somente poderá ser defendido por meio da adoção de um modelo internacional (global) de defesa desses mesmos direitos humanos, com a participação de uma diversidade de atores internacionais.

Portanto, questões como a flexibilidade ou não flexibilidade, intervenção ou não do Estado nas relações de trabalho, irrenunciabilidade no plano individual, sem retirar a sua importância, acabam se tornando questões secundárias frente à nova forma e procedimentos que devem ser adotados para a efetiva proteção dos direitos laborais.

Em síntese, a construção de um trabalho digno está conectado à necessidade das seguintes mudanças: a) proteção no plano internacional e nacional, formando um todo e não instâncias de proteção; b) tratamento coletivo e ou difuso no plano internacional; c) construção de mecanismos variados de proteção; c) construção de novos espaços públicos internacionais; d) legitimação de múltiplos agentes de participação; e) retirada do Estado Nacional enquanto centralizador das decisões, e; e) integração da proteção laboral com a proteção de outros Direitos Fundamentais, enquanto compondo um todo único e indivisível, por meio das mesmas ações, chamadas aqui de integrativas.

6. Conclusões

A análise se lastreou no contexto global de produção, considerando as estratégias e ou as redefinições da empresa, nominada aqui como empresa transnacional, que levou à geração de um novo procedimento ou estrutura de produção de bens e de prestação de serviços.

A proteção ao trabalho humano, partindo do modelo criado pelo Estado brasileiro, baseia-se ainda na intervenção direta ou indireta do mesmo Estado nas relações de trabalho, sob a premissa que o Estado nacional é, ainda, o maior garantidor desses direitos, sempre se referindo ao plano nacional, muito embora não seja mais possível pensar a proteção dos direitos provenientes das relações laborais somente no plano local.

Diante dessas constatações e considerando a inoperância constante e crescente do Estado, acumulado com o emprego das novas tecnologias para se produzir, lançou-se a seguinte proposição: construir um sistema internacional de proteção dos Direitos

Fundamentais, nele incluído os direitos de origem laboral, com a criação de novos espaços públicos internacionais e a participação do maior número possível de atores internacionais, de forma a conduzir a proteção do trabalho humano no conjunto dos outros valores que constituem os Direitos Fundamentais.

Nesse procedimento, compreendeu-se tanto as formas de prevenção como de solução dos conflitos provenientes das relações do trabalho, tomando-as como sendo todas as formas possíveis de prestação do trabalho humano.

Para tanto, foi apresentada a necessidade de serem revistos alguns dos chamados princípios universais de proteção do trabalho, sem, contudo, apoiar o relativismo dos mesmos princípios, mas, de forma crítica, estabeleceu-se que os mesmos princípios precisam ser interpretados de uma forma atualizada. Acontece que muito deles já foram desfigurados pela própria prática, como acontece com os acordos ou transações que se operam perante o órgão jurisdicional do trabalho no Brasil.

Em muitas situações, a forma absoluta de tratamento dos princípios protetores, como no Brasil, a exemplo da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas no plano negocial extrajudicial ou a não adoção de outras formas de solução dos conflitos do trabalho, acabam se somando, de maneira negativa, à tentativa de alterar o centro das discussões sobre a proteção do trabalho.

Assim, o Estado Nacional não pode mais deter o monopólio da proteção dos direitos laborais, resultando na proposta de criação/intensificação de novos espaços públicos que propiciem os debates e proposições, incluindo-se a proteção do trabalho humano enquanto um valor pertencente a um conjunto de outros valores denominados Direitos Fundamentais, revestindo-os de um tratamento sistêmico, com a participação de um número maior de atores internacionais, incluindo entes de direito público e privado, com ações coordenadas de proteção a todos estes valores.

A lógica do capital propôs a construção de um mundo sem fronteiras, com múltiplas modulações quando se pensa em formas de produzir e a proteção do trabalho humano somente será efetivada quando ganhar também os elementos da transnacionalidade atemporal, com a interdependência e indivisibilidade do tratamento dos Direitos Fundamentais, criando-se a partir desses marcos, mecanismos efetivos de proteção.

O desenvolvimento econômico com desenvolvimento social não se circunscreve mais a ações locais ou nacionais de proteção ou intervenção do Estado. Também outros atores precisam participar deste processo de redefinição dos métodos e práticas de efetivação dos direitos laborais.

É preciso dar o aspecto dinâmico de criação e desenvolvimento de institutos, que de forma efetiva possam apreender a realidade hoje existente para, partindo deste entendimento,

promover novas formas/métodos ou procedimentos de prevenção ou solução de conflitos laborais.

A interação, de forma dinâmica, dos vários espaços públicos e privados, poderá formar uma rede articulada, com mecanismos que atuem de forma constante na proteção do conjunto dos valores que constituem os Direitos Fundamentais, incluindo-se no caso a proteção ao trabalho digno.

Em síntese, o trabalho humano somente poderá ter a oportunidade de ser protegido se: a) levar em conta a nova realidade internacional em termos de trabalho humano; b) sair da visão centralizadora em torno do Estado Nacional; c) alterar as formas de solução, que não seriam novas formas, mas aperfeiçoadas para o plano internacional com a participação dos outros atores internacionais.

7. Referências

ALEMÃO, Ivan; SOARES, José Luiz. Pressão por conciliação dificulta acesso à justiça.

Conjur – Consultor Jurídico, 25 de novembro de 2009, <http://www.conjur.com.br/2009-nov-25/pressao-conciliacao-revela-chicane-acesso-justica-trabalho?imprimir=1>. Acesso em: 10/01/2014.

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de; GUDDE, Andressa da Cunha. O desenvolvimento dos direitos da personalidade, sua aplicação às relações de trabalho e o exercício da autonomia privada. **Cadernos de Pós Graduação em Direito/UFRGS**, volume VIII, número 02, ano 2013.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito constitucional do trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal**. São Paulo: LTr, 1998.

BERNARDO, João. **Transnacionalização do Capital e Fragmentação dos trabalhadores. Ainda há lugar para os sindicatos?** São Paulo: Boitempo, 2000.

CATTANI, Antonio David. **Trabalho e autonomia**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

CRUZ, Paulo Márcio; BODNAR, Zenildo. A transnacionalidade e a emergência do estado e do direito transnacionais. In: CRUZ, Paulo Márcio & STELZER, Joana (orgs). **Direito e Transnacionalidade**. 1ed., 2009, 2 reimp., Curitiba: Juruá, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed., São Paulo: LTr, 2013.

GOSDAL, T. C. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. 2006. 195f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/handle/1884/4675/>

- THEREZA%20CRISTINA20GOSDAL.PDF;jsessionid=F7574BEF17D-81611DD6688EE7671C2AC?sequence=. Acesso: em 21.03.2012.
- HENRIQUE, Maria Pessoa. **Desafio à Regulamentação Internacional das Relações Laborais: A OIT e o caso português (dissertação de mestrado)**. Universidade de Coimbra: Coimbra: 2009.
- IANNI, Octávio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.
- MACHADO, João Bosco M. **Integração Produtiva: referencial analítico, experiência e lições para o Mercosul**. Disponível em: http://www.eclac.cl/brasil/noticias/noticias/5/35375/Integra%C3%A7%C3%A3oProdutivaJoao_Bosco.pdf. Acesso em: 13/01/2014.
- MATTOSO, Jorge. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995.
- PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Estado e subdesenvolvimento industrializado**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1977.
- PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. Os paradigmas do mundo do trabalho na era da globalização. **Seqüência: estudos jurídicos e políticos da Universidade Federal de Santa Catarina**, vol. 24, nº 46, Florianópolis, 2003. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15291/13894>. Acesso em: 05/01/2014.
- PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978.
- ROSA, Alexandre Morais da; LINHARES, José Manuel Aroso. **Diálogos com a Law & Economics**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2009.
- STELZER, J.O fenômeno da transnacionalização da dimensão jurídica. In: CRUZ, P. M.; STELZER, J. (Org.). **Direito e transnacionalidade**. Curitiba: Juruá, 2011.
- TRUBEK, David M. Transnationalism in the Regulation of Labour Relations: International Regimes and Transnational Advocacy Networks. In: **Law and Social Inquiry**, Vol. 25, nº 4. University of Chicago, 2000.
- VIEIRA, Lizst, **Cidadania e Globalização**. Rio de Janeiro: Record, 1997.