

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

DIREITO INTERNACIONAL III

MÁRCIA RODRIGUES BERTOLDI

VLADMIR OLIVEIRA DA SILVEIRA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFMS – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito internacional III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

Coordenadores: Márcia Rodrigues Bertoldi; Vladimir Oliveira da Silveira. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-714-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34



XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO INTERNACIONAL III

Apresentação

Esta coletânea está composta por 16 textos que correspondem às pesquisas realizadas em Programas de Pós-Graduação em Direito no Brasil e foi coordenada pela Profa. Márcia Rodrigues Bertoldi, da Universidade Federal de Pelotas e pelo Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira, da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul. Os artigos apresentados trataram de temas atuais e efervescentes no Direito Internacional Público e Privado: meio ambiente, cultura, gênero, indígenas, refugiados, consumo e trabalho.

A respeito da questão ambiental, José Carlos Loureiro da Silva e Juliana Gerent discutem a criação de um Tribunal Ambiental Internacional como proposta de solução para o enfrentamento dos graves problemas envolvendo o meio ambiente. Por sua vez, Francine Cansi e Paulo Márcio da Cruz analisam perspectivas da sustentabilidade ambiental transnacional como um direito humano efetivo, enquanto condição básica à intervenção social na natureza, bem como pela gestão adequada dos recursos naturais, dos quais encontram-se submetidos à atuação do Estado, a condição social dos indivíduos ou aos grupos sociais e as políticas internacionais de preservação ambiental. Por fim, Micaella Carolina de Lucena e Vladimir Oliveira da Silveira examinam o Princípio da Soberania Permanente sobre os Recursos Naturais como meio de reafirmar o direito à soberania e de preservar os recursos naturais; e Luísa Ruas Oliveira e Márcia Rodrigues Bertoldi estudam o direito ao patrimônio cultural a partir dos principais instrumentos normativos editados pela ONU e Unesco sobre direitos culturais, visando estabelecer as bases de tal direito a partir dos valores por ele consagrados, bens jurídicos por ele protegidos e principais ameaças a serem enfrentadas para lhe conferir efetividade.

Sobre a questão do consumo, Paulo Joviniano Alvares dos Prazeres e Alessandra Brustolin discutem as normas e as relações de consumo a nível internacional em busca da identificação da norma a ser aplicada nos conflitos internacionais das relações de consumo no âmbito do Mercosul, especificamente nas relações de consumo eletrônico, em face da Constituição Federal do Brasil, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e do Código de Defesa do Consumidor, em defesa da imperatividade da proteção brasileira como questão de ordem pública fundamental. Também, Caroline Lais da Silva Stelmach e Eduardo Biacchi

Gomes mostram como o comércio Eletrônico foi conduzido pelo avanço da internet e as novas tecnologias, fatores que geraram impacto expressivo na economia diante da comercialização de bens e serviços por meios eletrônicos.

Na perspectiva gênero e indígenas, Maurício Pedroso Flores estuda a controvérsia suscitada por uma regra da legislação indigenista do Canadá que continha uma discriminação em razão de sexo. Neste sentido, atenta para os desdobramentos da comunicação que Sandra Lovelace dirigiu ao Comitê de Direitos Humanos da ONU questionando a regra contida no Indian Act, que lhe retirava o status de indígena e analisa, no pensamento do jurista norte-americano Robert Cover, uma forma de compreender a interação entre diferentes espaços normativos que o caso suscita, apontando uma alternativa possível para se pensar problema para além dos limites do direito estatal. Ainda, Gabriela Werner Oliveira e Júlia Fragomeni Bicca verificam se a perseguição baseada no gênero pode servir de fundamento para a concessão de refúgio, tendo como pano de fundo os reflexos da pós-modernidade no âmbito do direito internacional.

O direito ao trabalho é discutido no trabalho de Lenara Giron de Freitas, que busca compreender de que forma o transcultural pode estar presente nas regulações internacionais dos trabalhadores a partir das Declarações Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, bem como dos Sindicatos através de acordos coletivos internacionais. Por sua vez, Maira Angelica Dal Conte Tonial e Micheli Piucco estudam a possibilidade de inaplicação da Reforma Trabalhista brasileira em dispositivos acerca do acesso à justiça diante o julgamento do Caso Trabajadores cesados de Petroperú y Otros Vs. Perú, da Corte Interamericana de Derechos Humanos, e da Teoria do Diálogo das Fontes, aplicando a norma mais favorável.

Igualmente, no âmbito da referida Corte, Emanuela Damo estuda o julgamento do Caso Gomes Lund versus Brasil, envolvendo a Guerrilha do Araguaia, no concernente à edição da Lei de Anistia e a sua controversa interpretação pelo STF, bem como analisa a visão da Corte IDH no julgamento de alguns casos emblemáticos envolvendo crimes de lesa-humanidade e leis de anistia.

Na temática refugiados, Mariah Feijó Pfluck avalia as consequências trazidas pela crise de refugiados do século XXI para a integração jurídica da União Europeia, para o que apresenta o Sistema Europeu Comum de Asilo, aponta lacunas da legislação da União Europeia para refugiados, indicando as deficiências atuais do Sistema evidenciadas e analisa as medidas tomadas pelo bloco europeu para reparar estas lacunas. Ricardo Stanziola Vieira e Mariana

Faria Filard, pesquisam o Regime Internacional dos Refugiados (RIR) quanto aos deslocados ambientais, examinando, ainda, causas e consequências dos deslocamentos e formas de proteção.

Por fim, sobre o transconstitucionalismo, Flávio Marcos De Oliveira Vaz e Mhardoqueu Geraldo Lima França estudam os desafios a serem superados pelo transconstitucionalismo, mais especificamente, sobre como essa teoria lida com o subjetivismo e irracionalidade das decisões judiciais. Acerca da homologação de sentenças estrangeira, Demétrio Beck da Silva Giannakos e Marina de Almeida Rosa examinam se é possível aplicar a “constitucionalização” do direito privado e o conceito de contrato propostos por Gunther Teubner às relações jusprivatistas nos processos de homologação de sentença estrangeira submetidos ao crivo do judiciário brasileiro. Ainda, Jamile Bergamaschine Mata Diz e Joaner Campello De Oliveira Junior verificam em que medida, na integração sul-americana, notadamente no Mercosul e na UNASUL, pode-se detectar a criação de instâncias destinadas a fomentar essa dimensão pautada no diálogo permanente com a sociedade civil, além de identificar os principais instrumentos normativos sobre o tema, investigando como a participação popular ocorreu no momento da tomada de decisão.

Desejamos um excelente estudo a todos e todas!

Profa. Dra. Márcia Rodrigues Bertoldi – UFPEL

Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira - PUC/SP

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O TRANSCULTURAL NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E ORGANIZAÇÕES SINDICAIS

THE CROSS-CULTURAL IN THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION AND LABOR UNION ORGANIZATIONS

Lenara Giron de Freitas ¹

Resumo

O objetivo da pesquisa é compreender de que forma o transcultural pode estar presente nas regulações internacionais dos trabalhadores. Estamos frente a uma sociedade globalizada, em que o fenômeno do transculturalismo está cada vez mais presente, devido ao aumento de convivência entre países, regiões, contratos de trabalhos internacionais onde ocorre uma mescla de culturas e valores. A Organização Internacional do Trabalho ao emitir Declarações Universais, bem como os Sindicatos através de acordos coletivos internacionais estão ganhando força normativa diante da globalização. O método utilizado será o dedutivo, pois se partirá de premissas gerais para premissas específicas.

Palavras-chave: Transcultural, Organização internacional do trabalho, Organizações sindicais

Abstract/Resumen/Résumé

The aim of this research is to understand how the cross-cultural is present in workers international regulations. We are facing a globalized society, in which the phenomenon of cross-culturalism is increasingly present, due to the increase of coexistence among countries, regions, contracts of international work where there is a mixture of cultures and values. The International Labor Organization, in issuing Universal Declarations, as well as the Unions through collective international agreements, are gaining normative force in face of globalization. The method used will be the deductive one, since it will start from general assumptions to specific ones.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Cross-cultural, International labor organization, Labor union organizations

¹ Doutoranda pela UNISINOS. Mestre em Direito Público. Especialista em Direito do Trabalho. Integrante de grupo de pesquisa CNPQ. Bolsista do Programa de Excelência Acadêmica (Proex) da Capes.

1 INTRODUÇÃO

A O presente trabalho tem como temática principal analisar de que forma a pluralidade cultural atinge o transcultural em uma sociedade globalizada, delimitando-se na análise de como as Organizações Internacionais, em especial a Organização Internacional do Trabalho e Sindicatos com atuação no âmbito internacional são capazes de produzir invariantes humanas e de que forma o transcultural pode estar presente nas regulações internacionais.

Por invariantes humanas, entende-se o ponto comum, ou seja, valores identificados em todas as culturas, que traduz o transcultural. Importante citar que a cultura é o elemento primordial que dá unidade a uma sociedade e se cria com base em relações que fazem sentido neste contexto, ocorre que, devido a globalização, em que os meios de comunicação estão cada vez mais acessíveis, torna-se necessário analisar uma noção mais global de cultura, que considere os diferentes níveis e esferas da vida em sociedade.

Verifica-se que a reflexão constante sobre as dimensões das culturas diversas e a necessidade de repensar os valores da vida e da coletividade em uma tolerância na diversidade, é característica emergente de uma sociedade cada vez mais mundial, em interlocução permanente. No que diz respeito à diversidade cultural, o pluralismo nos convida a aceitar outras culturas, não considerando nossa cultura de maneira absoluta e não julgando de maneira absoluta os outros, ou seja, aceita a presença da diversidade cultural.

Utilizando uma definição mais ampla da cultura pensada em termos de processos, é possível fazer referência à globalização da cultura, através de processos de integração e de desintegração cultural que se realizam em nível transnacional e, possivelmente, transcultural. Em suma, estamos frente a uma sociedade globalizada, em que o fenômeno do transculturalismo está cada vez mais presente, devido ao aumento de convivência entre países, regiões, contratos de trabalhos internacionais onde ocorre uma mescla de culturas, de visões de vida e valores.

Um dos cenários onde se visualiza a referida mescla de culturas diferentes é nas Organizações Internacionais, tais como a Organização Internacional do Trabalho, a qual pode nos servir com um exemplo de organização produtora de multiculturalismo universal (ou transculturalismo), não apenas por ter mais de 185 (cento e oitenta) países membros que participam dos debates internacionais, mas por terem normas de validade universal, o que se pode chamar de invariantes humanas, capazes de produzir valores universais presentes em diferentes culturas.

O objetivo do trabalho é compreender de que forma o transcultural pode estar presente nas regulações internacionais dos trabalhadores. O presente trabalho pretende abordar as possibilidades de hibridação, fruto do multiculturalismo, onde a junção de culturas contribuem para a formação de invariantes humanas que possuem ponto em comum para os direitos Universais.

Esses aspectos serão discutidos nas linhas que seguem a fim de trazer maior elucidação ao tema, através do método dedutivo, pois se partirá de premissas gerais para premissas específicas.

2 DO CULTURAL AO TRANSCULTURAL

Iniciando-se por alguns conceitos, tem-se que a cultura sempre busca um olhar sobre a totalidade do real, ela faz parte da própria estrutura da realidade humana e da própria realidade da sociedade. Em outras palavras “*não existe vida humana possível sem cultura, uma vez que a verdadeira natureza humana é cultural*” (COLL, 2002, p. 74), ou seja, a sociedade depende da cultura para se fazer existir.

Nesse sentido, pode-se dizer que a sociedade é entendida como um sistema de inter-relações que vinculam indivíduos, os quais estão presentes pelo fato de que seus membros se organizam segundo relações sociais estruturadas que se baseiam em uma cultura. (CESNIK; BELTRAME, 2005). Com isso, tem-se que a cultura é o elemento primordial que dá unidade a uma sociedade e se cria com base em relações que fazem sentido neste contexto. Assim, conforme sustentado por autores como Giddens (2001, p. 22), “*não pode haver cultura sem sociedade, nem tampouco sociedade sem cultura*”. A cultura define a sociedade pela capacidade que ela desenvolve de criar elementos que permitem à própria sociedade a se conhecer. (CESNIK; BELTRAME, 2005).

Destarte, para trabalhar uma noção mais global de cultura, “*devem ser ultrapassados três reducionismos que afetam a noção de cultura*” (COLL, 2002, p. 76), são eles: o reducionismo artístico e folclórico (aquele que reduz a cultura a um conjunto de manifestações folclóricas, artísticas), reducionismo intelectual (aquele que considera como cultura a produção intelectual, sobretudo abstrata) e o reducionismo dos valores e crenças (que é o que considera como cultural o campo de valores e das crenças sem, muitas vezes, estabelecer realmente quais são as relações existentes entre os dois). (COLL, 2002). Ainda que os conteúdos destas três noções sejam importantes para a noção de cultura, estes são conteúdos parciais que deixam de lado outras dimensões como a política, a economia, a

jurídica, devido ao reducionismo com que enfocam a realidade cultural e por isso devem ser afastados.

Nessa toada, o conceito de cultura que aqui se busca abarcar é o mais amplo possível, pois se refere a toda estrutura da vida da sociedade, incluindo tanto as tradições, os costumes e as práticas como as instituições políticas e religiosas. Sistemas culturais historicamente criados com tramas de significados, que originam regras e práticas nas quais um grupo humano compreende, regula e estrutura sua vida intelectual e coletiva. (BARACCHINI; ZALEWSKI; MENEZES, 2007).

Portanto parte-se da premissa que cultura é o conjunto de valores, crenças, instituições e práticas que uma sociedade ou grupo humano desenvolve num certo momento de tempo e de espaço, em diferentes campos da realidade, a fim de assegurar sua sobrevivência material. (KIMLICKA, 2002).

Nesse sentido, em razão da cultura estar inserida na realidade, justifica-se o porquê analisar uma noção global de cultura que considere os diferentes níveis e esferas da vida em sociedade. Insta sublinhar que a noção global de cultura difere do conceito de cultura global, pois o conceito de cultura global, como algo semelhante à cultura do estado nacional como um todo, não funciona, pois seria impossível identificar uma cultura global integrada sem formação de um estado Universal. (CESNIK; BELTRAME, 2005).

Por esse fundamento, ainda que existam invariantes humanas que se encontrem presentes em toda parte, a realidade do mundo é múltipla e diversa. Assim, um caminho que se utiliza para aceitar a realidade da diversidade cultural seria trabalhar com a ideia de pluralismo cultural, o que difere de uma cultura global. Isto porque, o pluralismo cultural não pretende reduzir o todo a uma só inteligível de suas partes, pois o pluralismo não procura reduzir as diferentes culturas a uma unidade artificial ou forma, porque aceita como algo positiva a irredutibilidade das culturas. (COLL, 2002).

No que diz respeito à diversidade cultural, o pluralismo nos convida a não considerar nossa cultura de maneira absoluta e não julgar de maneira absoluta os outros, considerando os absolutamente falsos ou nocivos, assim, conforme bem fundamenta o autor Coll (2002, p. 83) *“o pluralismo, opõe-se ao absolutismo, não em nome de um antiabsolutismo (que sem dúvidas se tornaria absoluto), mas pela contextualização de todas as posições no tecido da Realidade”*. Este conceito demonstra que pluralidade cultural mantém a relação íntima com os valores de uma sociedade, sob pena de se tratar de elementos que gravitem em órbitas distintas, que não façam sentido um para o outro e que não tenham pontos de contato. (CESNIK; BELTRAME, 2005).

Já por outro lado, se for utilizado uma definição mais ampla da cultura pensada em termos de processos, poderá ser possível fazer referência à globalização da cultura, através de processos de integração e de desintegração cultural que se realizam em nível transnacional ou trans-social. (FEATHERSTONE. 1994). Portanto, ainda que a cultura por si só desempenhe um importante papel na perpetuação dos valores e normas sociais, a análise cultural em uma sociedade globalizada instiga grandes oportunidades para a criatividade e mudança. (GIDDENS, 2001). E aqui, cabe algumas considerações sobre um método intercultural, o qual é considerado como uma outra maneira complementar de denominar o pluralismo cultural. Desta forma, também com o amparo nas palavras do autor Coll (2002, p. 83) aborda-se o conceito de intercultural *“a consciência intercultural é a que nos lembra que toda cultura é fundamentada aberta à fecundação por outras culturas e, ao mesmo tempo, sede de uma aspiração a tornar-se toda a realidade”*.

Nesse sentido, a interculturalidade exige que se ultrapasse a abordagem dialética que procura a síntese final, através da abordagem diatópica, a qual exige um posicionamento completamente diferente. Esta abordagem diatópica procura entender as culturas em suas diferenças, reunindo-as (sem justapô-las), em um diálogo que facilita a emergência de um novo horizonte, sem que este novo horizonte seja exclusivamente o de uma única cultura. Além da abordagem dialética, é necessária, para o alcance da interculturalidade, uma abordagem dialogal, que repousa sobre o postulado de que ninguém isoladamente (quer se trate de pessoa ou cultura) possui capacidade de alcançar o horizonte universal da experiência humana.

Desta forma o diálogo intercultural resta de extrema importância, tendo em vista que objetiva uma interação e não uma desculturação. A opção intercultural implica, assim, uma modificação de conceitualizações dogmáticas, pois com movimentos que unem especificidades culturais diferentes, encontra-se reconstruções dinâmicas de práticas culturais. (BAYARDO, 1998). A realidade é que as relações sociais não se limitam aos indivíduos que vivem em um contexto cultural, pois se apresentam cada vez mais como desterritorializadas e mundializadas.

Após analisadas as ideias de pluriculturalismo, interculturalismo o que se pode dizer sobre o transcultural? Ele existe? Em resposta ao questionamento, temos que o transcultural existe somente no que diz respeito a determinadas estruturas fundamentais da cultura. (COLL, 2002). Desta forma, o transcultural corresponderia a partilha de certas invariantes humanas que estão presentes em todas culturas como elementos estruturais, mas não em seus conteúdos e explicitações. (COLL, 2002). Assim, por existir certas dimensões transculturais, é possível o

diálogo intercultural cujo objetivo não é chegar ao estabelecimento de uma transcultura ou metacultura, mas para que as diferentes culturas sejam mais completas em suas dimensões. (COLL, 2002).

Para um melhor entendimento, acredita-se existir uma analogia, uma semelhança de conceitos, entre o transculturalismo e o multiculturalismo universal. Isto porque, da mesma forma que o transculturalismo, o multiculturalismo universal permite a propagação e convívio de diferentes ideias, desde que esteja estabelecido um denominador mínimo comum entre as partes para o início do diálogo (valores universais). (REIS, 2018). No universalismo, o julgamento externo sobrepõe-se ao interno, ainda que cada cultura possua um peso que não pode ser valorado, isto em razão de não ser possível deixar de estabelecer um padrão mínimo para a convivência entre os povos em um cenário transnacional.

Nesse mesmo sentido, por multiculturalidade, podemos entender a manutenção da unidade social reconhecendo a pluralidade de culturas e tendo-as em permanente intercâmbio entre atores sociais com visões de mundo diferenciadas além da mera coexistência ou convivência. (TOURAINÉ, 1992). Esta noção reforça a ideia de multiculturalismo universal ou transculturalismo ao rechaçar a existência de desigualdade entre culturas, substituindo a noção de preservação cultural pela de equiparação entre diversas culturas, a partir de um ponto comum, muito além da coexistência ou convivência, que seria as invariantes humanas, ou melhor, valores universais presentes em diferentes culturas que constituem a sociedade globalizada.

Com isto, verifica-se que a reflexão constante sobre as dimensões das culturas diversas e a necessidade de repensar os valores da vida e da coletividade em uma tolerância na diversidade, é característica emergente de uma sociedade cada vez mais mundial, em interlocução permanente. Ao tratar de sociedade mundial, o autor, Luhmann (1985), refere que na formação de uma verdadeira sociedade mundial, a realidade demonstra a pregação da diversidade acentuando-se, em escala crescente, a diversidade de valores, crenças ou projetos de vida que constitui uma sociedade heterogênea e ao mesmo tempo formulada, a partir da própria comunicação, uma sociedade mundial, marcada por laços de unidade e dependência. Como afirma Luhmann (1985), a sociedade contemporânea possui uma "*intersubjetividade universal*", apontando os seguintes fatores que constituem uma sociedade mundial:

[...] Surge uma história mundial concatenada. A morte conjunta de todos os homens torna-se possível. As relações econômicas ligam todas as partes do planeta terrestre, possibilidades de comparação em escala mundial fazem parte do cálculo econômico, e as interdependências daí decorrentes transmitem perturbações e crises. Inovações de cunho político, entre outras, são reportadas e julgadas universalmente, e as

organizações que com elas lidam podem avaliar quais temas obterão ressonância e atenção em que lugar. Pelo menos nas cidades e nas rotas do tráfego mundial formam-se regras tipicamente expectáveis do comportamento frente a estrangeiros desconhecidos. E, principalmente, a ciência e a técnica, com suas possibilidades, implicações e desempenhos reais, podem contar com expectativas generalizadas de reconhecimento e, na medida do possível, de aplicação. Em todos os lugares eletricidade vale como eletricidade, dinheiro como dinheiro, homem como homem - com as exceções que sinalizam um estado patológico, atrasado e ameaçado. Em todos esses planos pode-se registrar um rápido crescimento de coerências em escala mundial. (LUHMANN, 1985. p. 154-155).

Fazendo um paralelo com o que lecionou o autor Laraia (2003, p. 67), no sentido que a cultura condiciona a visão de mundo do homem, “é como uma lente através da qual o homem vê o mundo. Homens de culturas diferentes usam lentes diversas e, portanto, têm visões desencontradas das coisas”, o fenômeno desenvolvido pela interculturalidade, pela coerências em escala mundial, pressupõe aceitar que as diferentes culturas não são fatos isolados nem se produzem espontaneamente. Atualmente participamos de uma realidade onde as relações culturais se misturam com tamanha facilidade que essas diferentes visões referidas pelo autor, estão diminuindo.

Em suma, estamos frente a uma sociedade globalizada, em que o fenômeno do multiculturalismo universal (transculturalismo)¹ está cada vez mais presente, devido ao aumento de convivência entre países, regiões, ou seja, locais de diferentes culturas e tradições, onde ocorre uma mescla de culturas, de visões de vida e valores, em que as invariantes humanas podem ser chamadas de transculturais.

Muitos autores trazem como ponto de contato (invariantes humana) a exemplificação da Declaração Universal de Direitos Humanos (que declara que os Direitos Humanos para todos, em qualquer nação, em qualquer tempo). Nesse sentido, analisar-se-á se nas Organizações Internacionais do Trabalho podemos afirmar a existência de invariantes humanas que a tornam produtora de uma realidade transcultural.

3 A PRESENÇA DO TRANSCULTURAL NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PREVISÃO DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS

Assim, após abarcar o conceito referente à noção de cultura, é possível identificar nas Organizações Internacionais do Trabalho a existência do Trascultural ou multiculturalismo universal?

¹ Aqui tratamos por transculturalismo, o multiculturalismo Universal.

A Organização Internacional do Trabalho- OIT foi criada em 1919 e faz parte das Nações Unidas. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social. A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. Sua personalidade jurídica é como pessoa jurídica de Direito Público Internacional. Esta organização tem como objetivo proporcionar melhoria das condições humanas, buscar igualdade de oportunidades, a proteção do trabalhador em suas relações como trabalho, enfim a cooperação entre os povos (países) para promover o bem comum e social do desenvolvimento econômico. (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 1997). A OIT é a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores, assegurando a participação dos Estados com representantes do governo, bem como conta com representantes do empregador e representantes do empregado de diversos países para ratificação das Convenções.

Nesse sentido, considerando a existência da cooperação entre os povos, a Convenção é um tratado-lei multilateral, ratificável, sem admitir ressalva, pois são editadas e votadas pelos representantes dos Estados membros. (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 1997). Ao dizer que as convenções originadas pela OIT são consideradas tratados multilaterais com aplicação da mesma regra a vários membros, por membros entendem-se países, nações que se reúnem e discutem sobre regras e princípios trabalhistas, pode-se afirmar que existe uma certa multiculturalidade universal em suas regulações, os quais decorrem de debates internacionais que vem ganhando bastante força com a globalização, a qual possibilita um maior contato entre os países, seja pela facilidade criada por meios tecnológicos que possibilitam maior comunicação, seja pelos facilitadores, como meios de transporte, em que os países não se tornam mais tão inacessíveis.

Em seu livro "A Era dos Direitos", Bobbio (1992) afirma que um dos poucos sinais positivos de nosso tempo seria a crescente importância atribuída, nos debates internacionais, entre homens de cultura e políticos, em seminários de estudo em conferências governamentais, ao problema do reconhecimento dos direitos do homem. Entre os direitos do homem entende-se plenamente incluído o direito social ao trabalho e proteções ao trabalhador. Assim, o autor aponta exatamente o processo de internacionalização dos direitos do homem como uma referência positiva que se desenvolveu significativamente a partir do final do século XX. Nesse cenário, temos o surgimento e constante crescimento dos trabalhos da

Organização Internacional do Trabalho. Fundada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como objetivo promover a justiça social.

Isto, em razão do caráter social e econômico que o Direito do Trabalho representa mundialmente. Portanto, as liberdades e garantias para os seres humanos não são assuntos que interessam unicamente a cada Estado, mas, ao contrário, interessam e obriga a toda a comunidade internacional. A internacionalização das relações políticas e econômicas e o desenvolvimento dos princípios de direito internacional público levaram à valorização do tema dos direitos humanos dos trabalhadores também na esfera das relações entre os Estados, entre as nações e entre grupos e indivíduos na ordem internacional.

É verdade, que somente depois da Segunda Guerra Mundial (ocorrida no lapso temporal de 1939 a 1945) é que a questão dos direitos humanos passou do tratamento nacional, através da ordem constitucional, para a esfera internacional, incorporando todos os povos. (DORNELLES, 2003/2004). Entretanto, antes do fim da Segunda Guerra mundial, em 1944, os delegados da Conferência Internacional do Trabalho já haviam adotado a Declaração de Filadélfia que constitui, desde então, a carta de princípios e objetivos da Organização Internacional do Trabalho. Esta Declaração antecipava em quatro meses a adoção da Carta das Nações Unidas (1946) e em quatro anos a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), para as quais serviu de referência. A Declaração da Filadélfia reafirmava o princípio de que a paz permanente só pode estar baseada na justiça social e estabelecia quatro ideias fundamentais, que constituem valores e princípios básicos da OIT até hoje, entre elas: a) que o trabalho deve ser fonte de dignidade, b) que o trabalho não é uma mercadoria, c) que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos e d) que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades². A OIT, inclusive foi ganhadora do Prêmio Nobel da Paz em 1969. (OIT, 2018).

Nesse sentido, o que caracterizou a evolução dos direitos humanos e os direitos trabalhistas durante o século XX, principalmente no pós-guerra, foi a sua progressiva incorporação no plano internacional. Também, no decorrer do século XX, a comunidade organizada das nações- seja no marco das organizações mundiais, como as Nações Unidas (ONU), seja no campo dos organismos especializados como a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), seja nos foros regionais de

² Informações retiradas do site oficial da Organização Internacional do Trabalho. Escritório do Brasil. (OIT, 2017).

associações internacionais, como a Organização dos Estados Americanos (OEA), a Organização da Unidade Africana (OUA) e o Conselho da Europa - aprovou inúmeros dispositivos e documentos com validade jurídica na defesa e proteção internacional dos direitos humanos, buscando assegurar o reconhecimento e a efetiva proteção por parte de governos e particulares. (DORNELLES, 2003/2004). Assim como estas organizações, a Organização Internacional do Trabalho desempenhou um papel importante na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas durante boa parte do século XX.

Os conflitos internacionais, principalmente as duas grandes guerras mundiais, os massacres de populações civis, os genocídios contra grupos étnicos, religiosos, nacionais, o armamentismo como permanente ameaça à paz internacional, bem como a exploração dos trabalhadores, demonstraram que não bastava que cada Estado reconhecesse tais direitos em seus dispositivos constitucionais, ou mesmo, subscrevesse diferentes documentos internacionais para que automaticamente passasse a respeitar os direitos proclamados. Foi necessária a criação de mecanismos e instrumentos de fiscalização para respeito aos princípios do direito internacional. (DORNELLES, 2003/2004). Nesse cenário, a Organização Internacional do Trabalho foi ganhando força, dentre os trabalhos realizados pela OIT, destaca-se dois de grande importância e relevância no aspecto multicultural universal, discutidas na 87^o (oitava sétima) sessão e 97^o (nonagésima sétima) sessão.

Em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho, na sua 87^a Sessão, adota a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, que define: 1) o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; 2) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; 3) a efetiva abolição do trabalho infantil e; 4) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. A Declaração associou a esses quatro direitos e princípios, oito convenções, que passam a ser definidas como fundamentais. Assim, todos os Estados Membros da OIT³, pelo simples fato de sê-lo e de terem aderido à sua Constituição, são obrigados a respeitar esses direitos e princípios havendo ou não ratificado as convenções a eles correspondentes⁴, fato que, traduz uma regra de efeito transnacional e, possível invariante humana que induz a existência do transcultural.

³ Conforme informações do Site a Organização Internacional do Trabalho – Lisboa. São membros da OIT 185 países membros, cuja relação segue discriminada no site. (OIT, 2018).

⁴ Informações retiradas do site oficial da Organização Internacional do Trabalho. Escritório do Brasil. (OIT, 2017).

Posteriormente, em junho de 2008, durante a 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, que se realiza anualmente em Genebra, representantes de governos, empregadores e trabalhadores, adotaram um dos mais importantes documentos da OIT: a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa⁵. Este declaração⁶ corresponde a uma das primeiras manifestações de um organismo internacional com preocupações sobre o mundo globalizado e a grave crise financeira internacional que iria eclodir a partir de setembro de 2008⁷.

Há de destacar que a OIT é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 185 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização (OIT, 2018).

Nesse sentido, a abordagem de elaboração para previsão de regras transnacionais pode ser definida, em termos gerais, como um equilíbrio negociado entre o valor das expressões de diversidade cultural e o valor da justiça social, onde se verifica, em um primeiro momento, a presença do pluriculturalismo, ou seja, o entendimento de que existe nestas conferências internacionais várias culturas com valores diferente em contato.

⁵ Nesse sentido, para melhor entendimento, transcreve-se breve trecho da Declaração: “ **Considerando** que o contexto atual da globalização, caracterizado pela difusão de novas tecnologias, a circulação das idéias, o intercâmbio de bens e serviços, o crescimento da movimentação de capital e fluxos financeiros, a internacionalização do mundo dos negócios e seus processos, do diálogo bem como da circulação de pessoas, especialmente trabalhadoras e trabalhadores, transforma profundamente o mundo do trabalho: - por uma parte, o processo de cooperação e integrações econômicas têm contribuído a beneficiar certo número de países com altas taxas de crescimento econômico e de criação de empregos, a integrar um número de indivíduos pobres da zona rural na moderna economia urbana, a elevar seus objetivos de desenvolvimento e a estimular a inovação na elaboração de produtos e circulação de ideias; - por outra parte, a integração econômica mundial tem confrontado muitos países e setores com grandes desafios no tocante à desigualdade de ingressos, à persistência de níveis de desemprego e pobreza elevados, a vulnerabilidade das economias diante das crises externas e o aumento, tanto do trabalho precário como da economia informal, que têm incidência na relação de trabalho e na proteção que esta pode oferecer; **Reconhecendo** que, nestas circunstâncias, faz-se ainda mais necessário obter melhores resultados, equitativamente distribuídos entre todos com o fim de responder à aspiração universal de justiça social, alcançar o pleno emprego, assegurar a sustentabilidade das sociedades abertas e da economia mundial, conquistar a coesão social e lutar contra a pobreza e as desigualdades crescentes; **Com a convicção de** que a Organização Internacional do Trabalho desempenha um papel fundamental na promoção e conquista do progresso e da justiça social num entorno em constante evolução: - sobre a base do mandato contido na Constituição da OIT, junto com a Declaração de Filadélfia (1944), que continua plenamente pertinente no século XXI e deveria inspirar a política de seus Membros, e que, dentre outros fins, objetivos e princípios: • afirma que o trabalho não é uma mercadoria e que a pobreza, onde houver, constitui um perigo para a prosperidade de todos; • reconhece que a OIT tem a solene obrigação de promover entre as nações do mundo, programas próprios que permitam alcançar os objetivos do pleno emprego e a elevação do nível de vida, um salário mínimo vital e a extensão das medidas de seguridade social para garantir ingressos básicos a quem precise, junto com os demais objetivos enunciados na Declaração da Filadélfia; • recomenda à OIT examinar e considerar, à luz do objetivo fundamental de justiça social, todas as políticas econômicas e financeiras internacionais]. (OIT, 2008).

⁶ O documento pode ser consultado. (OIT, 2008).

⁷ Informações retiradas do site oficial da Organização Internacional do Trabalho. Escritório do Brasil. (OIT, 2017).

Entretanto o entendimento é que o transculturalismo só se faz presente quando os regulamentos e princípios da Organização Internacional do Trabalho, são publicados como obrigação de cumprimento por todos Estados e estes internalizarem tais direitos fundamentais do trabalho, surgindo, assim, o que se podem chamar de invariantes humanas e, por isso, transculturais.

Desta forma, a Organização Internacional do Trabalho, pode ser visualizada com um exemplo de organização produtora de multiculturalismo universal (ou transculturalismo), não apenas por ter mais de 185 (cento e oitenta) países membros que participam dos debates internacionais, mas por terem normas de validade universal, o que se pode chamar de invariantes humanas, capazes de produzir valores universais presentes em diferentes culturas. Nestes termos, Sússekind (2000, p. 180) ensina que “no âmbito da competência da OIT, a Conferência deve promover a universalização das normas da Justiça Social com a finalidade de preparar e fomentar, a criação de um direito comum a vários Estados”.

Universalizar, ao contrário do que pensam alguns autores, não é uniformizar as ideias, criar um pensamento único, até porque isto seria bastante difícil em um mundo pluricultural, em que muitas culturas possuem valores extremamente distintos. Assim, universalizar consistem em levar a todo o planeta um marco mínimo de respeito entre as mais diversas culturas, para que haja diálogo entre elas (REIS, 2018), um ponto em comum, não perdendo de vista a relação íntima com valores de uma sociedade.

Nesta linha surgem alguns questionamentos, será que são efetivos os regramentos internacionais da Organização Internacional do Trabalho, diante de culturas tão distintas? Será mesmo que os Estados-membros da OIT, pelo simples fatos de sê-lo, respeitam, entre outros, os direitos e princípios da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho⁸, bem como a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa?

O que se pode dizer é que a globalização é fonte de possível efetividade de um direito internacional e conseqüente de o multiculturalismo universal, ainda que seja esta uma construção que demore a se perpetuar. As Organizações Internacionais, como produtoras de relações multiculturais, apresentam maiores forças na globalização. Antigamente, as formas clássicas de interferência cultural eram o colonialismo, a guerra e a emigração. Hoje em dia a

⁸ Saliente-se que mesmo os membros que não tenham ratificado as convenções correspondentes tem o compromisso de respeitar os direitos fundamentais objeto destas convenções conforme item 2 desta da Declaração, abaixo transcrito: “Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas tem um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”.

globalização cumpre este papel, pois o contato com outras culturas também é facilitado pela expansão das indústrias culturais, pelo avanço dos meios tecnológicos de comunicação e transporte que proporcionam a integração de temas culturais no mundo gerido por organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho. (CESNIK; BELTRAME, 2005).

Nesse sentido, a diversidade cultural encontrada nestas organizações, que hoje é facilitada pela tecnologia a qual simplifica a aproximação das culturas e comunicação entre elas é bastante valiosa, pois outras culturas podem apresentar modelos alternativos de organização social que podem resultar úteis ao se adaptar a novas circunstâncias, universais (multiculturalismo universal) produzidas pela Organização Internacional do Trabalho. (KIMLICKA, 2002).

Referente a fiscalização quanto ao cumprimento das convenções e recomendações emitidas pela Organização Internacional do Trabalho, esta é feita através de relatórios enviados pelos Estados-membros e por entidades patronais e de trabalhadores. O art. 22⁹, da Constituição da OIT, determina que os Estados-membros apresentem um relatório anual -RIT, acerca das medidas utilizadas na execução das convenções por eles assinadas¹⁰. A anualidade da exigência representa que há um controle por meio da organização, a fim de atingir a efetivação.

Entretanto, em razão do Direito do trabalho ter caráter econômico-social, para efetividade das recomendações da OIT é necessário uma ação estatal. Nesse sentido, Ferrajoli (2001) ensina que a realização dos direitos depende das possibilidades técnicas e políticas. Aos direitos políticos e civis basta a técnica, enquanto aos direitos sociais, econômicos e culturais, é necessária a possibilidade política para sua realização. A questão é saber até que ponto os Estados membros estão preparados internamente para regras determinadas de forma universal.

Desse modo, ainda que se possa falar em um “direito, transnacional”¹¹, produtor do transcultural, na atual conjuntura, o Estado permanece sendo o grande protagonista: no plano

⁹ Art. 22. Os Estados-membros comprometem-se a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas por eles tomadas para execução das convenções a que aderirem. Esses relatórios serão redigidos na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter as informações pedidas por este Conselho. (OIT, 1948).

¹⁰ O art. 19, item 5, letra ‘e’, item 6, letra ‘e’ e item 7, letra ‘b’, incisos III, IV e V, e o art. 35, da Constituição da OIT, também prescrevem imprescindibilidade de envio de relatórios. (OIT, 1948).

¹¹ Numa concepção que procura abarcar as diferentes propostas teóricas, poderíamos dizer que: “O direito transnacional pode ser concebido, em termos gerais, como um processo global de afirmação da ubiquidade da existência humana como um bem em si, independentemente de concessões de direitos ou atribuições de sentido/significado estatais, que demanda reconhecimento de direitos não mais vinculados apenas a um Estado nacional específico e que termina redefinindo os objetivos finalísticos do próprio Estado, pois

doméstico, internacional ou transnacional. Seja em termos de produção normativa, como instância *competente* para firmar e cumprir acordos internacionais, seja como responsável pela implementação de políticas públicas internacionais, agente responsável pela observação dos direitos trabalhistas determinados pelas OIT. Ainda que seja ressaltado o papel das organizações internacionais nesse contexto, o mesmo raciocínio pode ser estendido a essas estruturas. Elas acabam justificando sua própria existência pela existência de outra estrutura, qual seja: o Estado- membro. Enfim, diante desse modelo, torna-se quase inviável falarmos em efetivação do Direito Internacional sem falarmos em efetivação de direitos pelo Estado- membro.

Portanto, admitindo que a cultura de cada Estado ainda é a estrutura de organização macropolítica determinante em termos de normatividade jurídica internacional, vimos, todavia, que essa normatividade cultural não pode ser compreendida nos mesmos moldes que a teoria clássica do Estado procura talhar. Assim, outra imagem deve ser adotada para representar as relações que produzem normatividade – de um modelo hierarquizado, a um modelo totalmente descentralizado, com múltiplas conexões, razão pela qual se faz referência à rede (ou teia), na linha que trabalha Ost (2004).

Nesse sentido, os regulamentos internacionais, tais como as Declarações e Convenções promulgadas pela Organização Internacional do Trabalho, em razão da sua validade na rede normativa, bem como com efeitos da globalização que possibilitam maiores comunicações entre os Estado-membros, parecem estar ganhando mais relevância do que no modelo hierarquizado, tornando-se, cada vez, mais efetivos, como produtores de invariantes Humanas que possibilitam a existência do Transcultural).

As últimas declarações da Organização Internacional do Trabalho demonstram que esta encontra entraves, em uma globalização econômica que não tem correspondido com a Globalização do Direito do Trabalho. (COIMBRA, 2012).

Observando-se a estrutura de produção normativa da OIT, pode-se dizer que esta é competente para a produção invariantes para que os direitos trabalhistas sejam estabilizados, em âmbito internacional. Nesse paradigma, uma das respostas (reprodução) que a OIT programou foi a previsão do direito de sindicalização e da negociação coletiva para proteger a classe de trabalhadores na sociedade mundial, assim como a chamada cláusula social no comércio (COIMBRA, 2013) que é o objetivo principal da Declaração sobre Justiça Social

pressiona rumo a integração política internacional e promove, por um lado, diversas esferas transversais de normatividade, enquanto que, por outro, reforça o papel do Estado na proteção interna dos direitos individuais, na afirmação dos direitos culturais e na instrumentalização das políticas globais”. (TEIXEIRA, 2012. p. 27).

para uma Globalização Equitativa, publicada pela OIT em 2008, durante a 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

3.1 O Transcultural nos Sindicatos Internacionais e Acordos Coletivos

Para elucidar o tema, necessário trazer a este trabalho o nome de Organizações Internacionais, Confederação internacionais, assim como alguns exemplos de acordos em nível internacional. Existem, atualmente, em grande atuação, algumas organizações sindicais com competência internacional, bem como Federações, Confederações de Sindicatos Mundiais. Em um cenário que se necessita de representatividade de Trabalhadores em nível internacional, as Organizações Sindicais Mundiais, tais como: A Federação Sindical Internacional (ISP) para os/as trabalhadores/as de serviços públicos, fundada em 1907, o Sindicato Internacional de Empregados em Serviços (SEIU), fundado em 1924, a Federação Sindical Mundial (FSM), fundada em 1945, Confederação Sindical Internacional (CSI), fundada no ano de 2006, a Global Unions, que iniciou atividades em 2007, trabalham, cada vez mais, no sentido de buscar integralizar Sindicatos, a fim de que possuam competência internacional para perfectibilizar acordos macros. Isto porque compete aos Sindicatos Internacionais de áreas específicas a realização de acordos supranacionais com o objetivo de concretizar o transcultural.

Atualmente, há em torno de 70 acordos–quadro internacionais, também conhecidos como acordos-quadros globais (GFAS). As Federações Sindicais Mundiais (FSI) procuram construir a cooperação internacional, mediante uma ação conjunta e solidariedade entre sindicatos de diferentes países que compartilham empregadores comuns¹². Isto posto, cabe retomar alguns exemplos de acordos ocorridos e concretizados - a saber, mais de cinquenta.

Um deles é o acordo firmado entre a já referida, nesta dissertação, UITA e o Grupo Accor - um dos maiores da área de hotelaria e de turismo global, para o qual cerca de 145 mil pessoas em todo o mundo trabalham. O acordo foi assinado pela direção central da UITA e o Grupo Accor em junho de 1995, vinculando as redes da organização no mundo inteiro ao compromisso de implementar as normas trabalhistas reconhecidas internacionalmente em convenções fundamentais da OIT. (UITA, 2001).

Outro exemplo é o acordo Marco Internacional que foi o assinado em 2000, entre a empresa Staedtler e organizações sindicais - IG Metall (Industriegewerkschaft Metall, IGM-

¹² No site Global Unions – Standing Together for Rights of Workers, é possível encontrar uma lista de mais de 70 acordos-quadro global que já ocorreram mundialmente. (GLOBAL UNION FEDERATIONS, 2018).

maior sindicato metalúrgico do mundo, com 2,274 milhões de filiados) e a Internacional de Trabalhadores da Construção (BWM). A Staedtler, com sede em Nuremberg, na Alemanha, trata-se de uma fabricante líder mundial de escrita e de desenho de instrumentos, com filiais em mais de 150 países de mundo, e representação em todos os continentes. Emprega aproximadamente 3.000 funcionários em todo o globo. (BUILDING AND WOODWORKERS INTERNATIONAL, 2006), o que sublinha claramente o caráter internacional da empresa. No referido contrato, foram assumidas as seguintes obrigações, mundialmente, pelo Grupo Staedtler: 1. Eliminação do Trabalho Forçado 2. Não Discriminação no Emprego- Os funcionários deverão receber uma remuneração igual para trabalho igual nas respectivas taxas nacionais Os trabalhadores migrantes e os trabalhadores recrutados para o trabalho no exterior deve beneficiar, pelo menos, igual condições que os trabalhadores domésticos no país de emprego. 3. Eliminação do Trabalho Infantil 4. Eficaz reconhecimento da liberdade de associação e direito à negociação coletiva 5. O pagamento de salários decentes- Os salários e outros benefícios para uma semana de trabalho normal deve refletir os padrões mínimos legais e válidos dentro da indústria ou ramo, e apropriada para o sector em que o emprego seja realizado. Deduções salariais só poderá ser feita com o consentimento expreso do trabalhador em causa, exceto para as deduções previstas pela legislação nacional. Todos os funcionários devem receber informações por escrito e verbal compreensível sobre as condições salariais na língua do país de emprego. 6. Eliminação de horários de trabalho excessivos. As horas de trabalho são definidos de acordo com a legislação nacional aplicável, a convenção coletiva de trabalho e as normas apropriadas para a indústria. 7. condições de trabalho seguras e saudáveis 8. Formação Profissional. Prevenção e benefícios sociais [...]. (BUILDING AND WOODWORKERS INTERNATIONAL, 2006).

Assim, não restam dúvidas que a previsão do direito de sindicalização e da negociação coletiva, produzidas pela Organização Internacional do Trabalho possibilitam o transcultural e tem como objetivo principal a Justiça Social para uma Globalização Equitativa. (COIMBRA, 2013).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As Organizações Internacionais, tais como a Organização Internacional do Trabalho e Organizações Sindicais Internacionais demonstram a possibilidades de hibridação de valores culturais que originam o multiculturalismo, onde a junção de culturas contribui para a formação de invariantes humanas através da regulamentação de Declarações Universais.

A soberania dos Estados-membros em confronto com regulamentações internacionais das Organizações Internacionais como a OIT, por vezes, parece estar enfrentando dificuldades. Isto porque, até recentemente, o cenário social, político, econômico e cultural era identificado com os Estados – nação e com seu poder para realizar objetivos e implementar políticas públicas por meio de decisões livres, autônomas e soberanas, sendo o contexto internacional um desdobramento natural dessas realidades primárias. Agora o que se tem é um cenário interdependente com atores, lógicas, racionalidade, dinâmicas e procedimentos que se inter cruzam e ultrapassam fronteiras tradicionais.

Nesse sentido, como exemplo cita-se Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, em que todos membros da OIT, pelo simples fato de tê-lo e de terem aderido à sua Constituição, são obrigados a respeitar esses direitos e princípios havendo ou não ratificado as convenções a eles correspondentes, fato que, traduz uma regra de efeito transnacional, não fazendo distinção cultural entre países.

Assim, havendo a interdependência das regulamentações, as relações que produzem normatividade passam a estar em um modelo descentralizado, com múltiplas conexões, razão pela qual se faz referência à um rede normativa.

Além da Organização Internacional do Trabalho, os Sindicatos Internacionais, podem realizar um excelente trabalho para que seja cumprido o objetivo principal da “Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa”, publicada pela OIT em 2008 durante a 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, a fim de que a integração econômica possibilite mais do que um crescimento meramente numérico da riqueza e sim uma evolução social.

Desta foram, ainda que os Estados-membros possuam grande parte da competência para efetivar os regulamentos internacionais produzidos pela OIT, bem como acordos internacionais formalizados por centrais sindicais internacionais, não há como negar que as Declarações Internacionais com invariantes humanas constantes na rede normativas, impulsionada pelos efeitos da globalização, estão ganhando maiores relevância do que no modelo hierarquizado, tornando-se, cada vez, mais efetivas.

Embora o objetivo no tocante a maior efetivação das Declarações Universais esteja um pouco longe de sua realização ideal, a Organização Internacional do Trabalho e especialmente as centrais sindicais internacionais vêm ganhando força com os grandes avanços da globalização que aproximam culturas através das facilidades de troca de informação pela comunicação. Organização Internacional do Trabalho ao emitir Declarações Universais, bem como os Sindicatos através de acordos coletivos internacionais, na globalização estão ganhando força normativa, com consequente produção do transcultural, devido a maior facilidade de

comunicação que aproxima a diversidade cultural dos Estados membros e empresas multinacionais que os compõe.

Acredita-se que a tendência, nas próximas décadas, aliada a pressão política e econômica internacional seja o fortalecimento da Organização Internacional do Trabalho, bem como o fortalecimento das Organizações Internacionais, como definidora de regras universais em matéria trabalhista, que repercutirão de forma vinculante em todas as nações integrantes desta Organização, bem como, provocando o surgimento de invariantes humanas produtora do transcultural.

REFERÊNCIAS

BARACCHINI, André Pinto; ZALEWSKI, Charlon Luis; MENEZES, Samira Birck de. Direitos humanos no diálogo intercultural: um debate necessário. *Revista eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, Santa Maria, v. 2, n. 3, nov. 2007. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/6802>>. Acesso em: 18 ago. 2018

BAYARDO, Rubens. *Globalizacion e identidad cultural*. Buenos Aires: CICCUS, 1998. (Colecion desafios del siglo XXI).

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BUILDING AND WOODWORKERS INTERNATIONAL (BWI). *Agreement signed between STAEDTLER, IG Metall Germany and the building and woodworkers?* Nuremberg, 10th Nov. 2006. Disponível em: <<http://brazil.bwint.org/default.asp?index=464&Language=EN>>. Acesso em: 11 de ago. 2018.

COIMBRA, Rodrigo. A baixa efetividade dos direitos e deveres trabalhistas estabelecidos pelas comunidades e organizações internacionais. In: STRECK, Lenio; ROCHA, Leonel; ENGELMANN, Wilson. *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica: anuário do programa de pós-graduação em direito da Unisinos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

COIMBRA, Rodrigo. Globalização e internacionalização dos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, n. 146, p. 411-431, abr./jun. 2012.

COLL, A. N. As culturas não são disciplinas: existe o transcultural? In: SOMMERMAN, Américo; MELLO, Maria F. de; BARROS, Vitória M. de (Org.). *Educação e transdisciplinaridade II*. São Paulo: Triom/ Unesco, 2002. p. 73-92.

DORNELLES, João Ricardo W. A internacionalização dos direitos humanos. *Revista da Faculdade de Direito de Campos*, Campos dos Goytacazes, v. 4/5, n. 4/5, p. 177-195, 2003/2004. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/direitosglobais/a_pdf/dornelles_internacionalizacao_dh.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2009.

FEATHERSTONE, Mike. *Cultura global: nacionalismo, globalização e modernidade*. Trad. Attilio Brunetta. Petrópolis: Vozes, 1994

FERRAJOLI, Luigi. *Derechos y garantías: La ley del más débil*. Madrid: Trotta, 2001.
GIDDENS, Anthony. *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.

KIMLICKA, Will. *Ciudadanía multicultural*. Trad. Carme Castells Auleda. Buenos Aires: Paidós, 2002.

LARAIA, Roque de Barros. *Cultura: um conceito antropológico*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor, 2003

LUHMANN, Niklas. *Sociologia do direito*. Tradução: Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1985. v. 1.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. [S.l.], 20 abr. 1948. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 07 set. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa*. 2008. [S.l.], 2008. Disponível em: <http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/declaracao_oit_globalizacao_213.pdf>. Acessado em: 07 set. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). OIT Lisboa. *Países membros da OIT - 185 países membros*. Lisboa, 29 ago. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_01c_pt.htm>. Acesso em: 07 set. 2018.

OST, François. *Contar a lei: as fontes do imaginário jurídico*. Trad. Paulo Neves. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César Villatore. *Direito do trabalho: doutrina, legislação, jurisprudência, prática*. São Paulo: LTr, 1997.

REIS, Marcos Vinicius. *Multiculturalismo e direitos humanos*. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/senado/spol/pdf/ReisMulticulturalismo.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2000.