

A RELAÇÃO LABORAL NA POLICONTEXTURALIDADE VOLTADA A UMA GORVERNANÇA POR NÚMEROS E A OIT COMO ORGANIZAÇÃO MEDIADORA

THE LABOR RELATIONSHIP IN POLICONTEXTURALITY TURNED TO A GORVERNANCE BY NUMBERS AND THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION AS A MEDIATING ORGANIZATION

LA RELACIÓN LABORAL EN LA POLICONTEXTURALIDAD VOLVER A UNA GORRANZA POR NÚMEROS Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO ORGANIZACIÓN MEDIADORA

MARCELINO DA SILVA MELEU

<https://orcid.org/0000-0003-2567-7248> / <http://lattes.cnpq.br/9416741172999678> / marcelinomeleu@gmail.com
*Doutor em Direito Público pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS. Professor efetivo do
Programa de Mestrado em Direito da Universidade Comunitária da Região de Chapecó - UNOCHAPECÓ..
Chapecó, SC, Brasil.*

LAÍS CRISTINA BANDEIRA

<http://orcid.org/0000-0001-9309-2749> / <http://lattes.cnpq.br/0973816917295739> / laiscristina@unochapeco.edu.br
*Mestranda no Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Comunitária da Região de
Chapecó.
Chapecó, SC, Brasil.*

RESUMO

O fenômeno da globalização, identificado por alguns como nova etapa do processo de mundialização, acaba transformando o cenário laboral, por colocar em evidência aspectos econômicos, incrementados por uma concorrência também mundial. Tal situação desperta o interesse pela governança por números de grandes empresas (especialmente multinacionais), situação que acaba fragilizando direitos até então assegurados aos trabalhadores, bem como, desnivelando a concorrência global. Diante deste contexto, questiona-se: A OIT pode ser considerada como uma organização internacional de mediação da relação laboral na policontexturalidade? Caso positivo, em que termos podemos identificar esse perfil? Para responder tais questionamentos utilizou-se o método sistêmico, preconizado por Niklas Luhmann, que não é indutivo nem dedutivo, uma vez que pretende descrever os sistemas (aberto e fechado) e sua relação com o ambiente, com o aprofundamento teórico do estudo pautado em pesquisa bibliográfica. A conclusão destaca a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como atora global, dotada de status de mediadora de conflitos oriundos da relação laboral.

Palavras-chave: governança por números; mediadora; relação laboral; policontexturalidade; OIT.

ABSTRACT

The phenomenon of globalization, identified by some as a new stage of the globalization process, ends up turning the labour scenario, by putting in evidence economic aspects, incremented by a worldwide competition. Such a situation arouses the interest in governance by numbers of large companies (especially multinationals) situation which ultimately weakens rights to workers, as well as, deleveling global competition. Faced with this context, it is questioned: the osteogenesis imperfecta T can be regarded as an international organisation for mediation in the

labour relationship in Policontexturalidade? If positive, what terms can we identify this profile? To answer such questions, it was used the systemic method, advocated by Niklas Luhmann, which is not inductive or deductive, since it aims to describe the systems (open and closed) and its relation to the environment, with the theoretical deepening of the study guided by Bibliographical research. The conclusion highlights the International Labour Organisation (ILO) as a global actor, endowed with the status of the mediator of conflicts arising from the labour relationship.

Keywords: employment relationship; governance by numbers; ILO; mediator; policontextuality.

RESUMEN

El fenómeno de la globalización, identificado por algunos como una nueva etapa del proceso de globalización, termina por convertir el escenario laboral, poniendo en evidencia aspectos económicos, incrementados por una competencia mundial. Esta situación suscita el interés por la gobernanza por parte de las grandes empresas (especialmente las multinacionales), situación que, en última instancia, debilita los derechos de los trabajadores, así como la desnivelación de la competencia mundial. Ante este contexto, se cuestiona: ¿la osteogénesis imperfecta T puede ser considerada como una organización internacional para la mediación en la relación laboral en Policontexturalidade? Si positivo, ¿qué términos podemos identificar este perfil? Para responder a estas preguntas, se utiliza el método sistémico, propugnado por Niklas Luhmann, que no es inductivo o deductivo, ya que pretende describir los sistemas (abiertos y cerrados) y su relación con el medio ambiente, con la profundización teórica del estudio guiado por Investigación bibliográfica. La conclusión destaca la organización internacional del trabajo (OIT) como actor global, dotado de la condición de mediador de los conflictos derivados de la relación laboral.

Palabras clave: gobernanza por números; mediador; relación laboral; policontextualidad; OIT.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO; 1 A RELAÇÃO LABORAL NA POLICONTEXTURALIDADE; 2 A GOVERNANÇA POR NUMEROS E SUAS CONSEQUÊNCIAS; 3 A OIT COMO ORGANIZAÇÃO MEDIADORA NAS RELAÇÕES LABORAIS; CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

Estamos inseridos em uma sociedade complexa (Luhmann¹) e policontextural (Teubner²) que envolvem as relações sociais. A referida complexidade social, aumenta de forma

¹ Para Luhmann qualquer "intento por describir a la sociedad no puede hacer-se fuera de la sociedad"¹. Tudo está dentro da sociedade. Tal pressuposto também é recepcionado por Habermas, o que fragiliza sua pretensão de deslocar o mundo da vida dos sistemas sociais. Ora, se o mundo da vida, centrado na prática comunicativa, resulta da interação da cultura, pessoa e sociedade, significa que o autor chega a admitir que o mundo da vida depende da sociedade; portanto, está inserido nela. A partir desse ponto fundamental, de que nada está fora da sociedade, Luhmann ressalta que a sociedade é altamente complexa, já que pode se manifestar por meio de múltiplas possibilidades e, assim, "na sociedade, pode acontecer tudo aquilo que pode acontecer. Tudo o que se pode imaginar e observar pode acontecer"¹, todavia, tal multiplicidade é controlada pela ideia de sistemas, que acabam por criar sentidos nesse processo de enfrentamento da complexidade. Nesse sentido, consultar: LUHMANN, Niklas. **La sociedad de la sociedad**. México: Editora Herder, 2007, p. 5; HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre a facticidade e a validade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, v.1, 2003, p. 111-112.

² Para Gunther Teubner, uma visão policontextural implica na necessidade de uma observação a partir de múltiplos contextos, o que vai além da perspectiva monocontextual de um direito produzido unicamente pelo Estado (centralizado). Esse totalitarismo, controlador das meta-regras de tradução, monopolizam a produção do direito, todavia, a sociedade é fragmentada em realações multiplas e complexas, o que impõe a necessidade de reconstrução do pensamento jurídico dominante. In: TEUBNER, Gunther. **Direito**

significativa com o advento do que se denominou globalização (que, para Supiot, consiste em uma etapa do antigo processo de mundialização³) e, conseqüentemente, com o aumento da atuação e do poder regulatório de empresas - especialmente transnacionais - que assumem, como modelo de gestão, uma governança por números, pautada assim, pela análise do resultado custo x benefício ou, como pontou Marx, a identificação da mais-valia.

Partindo de um olhar policontextural, observa-se que esse modelo de governança impacta sobremaneira nas relações laborais e, uma vez admitido, observa-se uma preponderância ao mercado, com busca desenfreada pelos números, entendidos aqui como resultados econômicos, através da fragilização de direitos e da imposição de uma primazia de uma cidadania puramente econômica, em detrimento da cidadania social.

Este estudo se justifica pela necessidade de se discutir a importância da Organização Internacional do Trabalho enquanto mediadora⁴ das relações laborais, diante de um contexto de governança global que dificulta a efetivação da dignidade humana no cenário brasileiro. Exemplo disso é a indefinição da garantia inserta no art. 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, que coíbe a despedida arbitrária ou sem justa causa (que para parcela da doutrina é autoaplicável, enquanto que para outros, em uma interpretação literal, aduz a necessidade de regulamentação complementar). Entre as indefinições, encontramos o caso da recepção da Convenção 158 da OIT, sob *judice* desde 1997.

Aquele contexto demonstra a força de uma ideologia voltada à governança por números, uma vez que forças políticas-econômicas impedem o Supremo Tribunal Federal (STF) de decidir a

Sistema e Policontexturalidade. Trad. Rodrigo Octávio Brogolia Mendes [et al.]. Piracicaba: Ed. Unimep, 2005. Da limitação do Estado-centrismo a análise da fragmentação social como “elemento constitutivo fundamental das dinâmicas sociais, e não uma mera questão de implementação de ‘policies’ de regulação estatal” consultar: TEUBNER, Gunther. **Fragmentos Constitucionais: constitucionalismo social na globalização**. Coord. Marcelo Meves [et al.]. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 23.

³ Para o autor, “A mundialização (onde o mundo se opõe imundas, cosmos, em oposição ao caos), é fazer universo físico humanamente suportável para tornar o nosso planeta um lugar habitável. Em outras palavras, mundializar é dominar as diferentes dimensões do processo de globalização”. Tradução nossa. In: SUPIOT, Alain; *Grandeur et misère de l’État social. Leçon inaugurale prononcée le jeudi*. 2012. N.p. disponível em: <<http://www.college-de-france.fr/site/alain-supiot/inaugural-lecture-2012-11-29-18h00.htm>>. Acesso em 03 jun. 2017.

⁴ Aqui, concebendo a mediação pela facilitação do diálogo entre partes envolvidas em um conflito, com auxílio da figura do mediador o qual, “via de regra, tem um poder de tomada de decisão limitado ou não oficial; ele não pode unilateralmente mandar ou obrigar as partes a resolverem suas diferenças e impor a decisão”. In: MOORE, Christopher W. **O processo de mediação: estratégias práticas para a resolução de conflitos**. Tradução de Magda França Lopes. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 1998, p. 30. Tampouco “é um mero assistente passivo, mas, sim, um modelador de idéias, que mostrará o sentido da realidade necessário para atingir acordos convenientes”. In: CALMON, Petrônio. **Fundamentos da mediação e da conciliação**. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 121.

celeuma. Em setembro deste ano, após voto da Ministra Rosa Weber pela inconstitucionalidade do Decreto 2.100/1996, o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1625, foi retomado, todavia, um novo pedido de vistas, pelo Min. Dias Toffoli, trancou novamente a decisão final.

Cabe recordar que a Convenção 158 da OIT foi ratificada pelo Brasil, por meio do Decreto Legislativo 68/1992 e do Decreto 1.855/1996, posteriormente denunciado pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, que emitiu o Decreto 2.110 no ano de 1996, agradando o setor empresarial, em detrimento da vontade da classe de empregados. Frente à falta de proteção adequada, os trabalhadores se submetem a condições de trabalho degradantes, pois precisam manter seus empregos, que representam seu meio de sobrevivência. Tal cenário, no campo do direito do trabalho, gera um clima crescente de “coisificação” daquele sujeito⁵, nesta lógica que se distancia do dever de importar-se com o outro, o “*homos laborandi*”, bem como se observa a falta da existência de condições dignas que proporcionem ao trabalhador um cenário de respeito e um ambiente de trabalho digno.

Todavia, existem decisões recentes no direito do trabalho que buscam fundamento no teor e espírito da convenção 158 da OIT, mesmo após sua denúncia, motivo pelo qual urge a necessidade de pesquisas que apontem o real interesse existente por trás da denúncia desta convenção, entre eles, a governança por números. Assim, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar a relação laboral frente aos desafios da globalização, a partir de uma observação policontextural, evidenciando o surgimento da governança por números e a atuação da OIT como mediadora daquela relação, no cenário internacional.

Como objetivos específicos, estão estudar a relação laboral na policontexturalidade, descrever as consequências jurídicas oriundas da governança por números e, por fim, apresentar a OIT como atora de mediação na relação laboral internacional.

O procedimento metodológico utilizado foi o método sistêmico, preconizado por Niklas Luhmann, que não é indutivo nem dedutivo, uma vez que pretende descrever os sistemas (aberto e fechado) e sua relação com o ambiente para formalizar a pesquisa, buscando o aprofundamento teórico do estudo pautado em pesquisa bibliográfica, consubstanciada nas leituras de diversas obras e artigos, em especial, as contribuições de Alain Supiot, Gunther Teubner, Hannah Arendt, entre outros.

⁵ Coisificação no sentido empregado por Hannah Arendt, in: ARENDT, Hannah. *A Condição Humana*. 10ª edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

1 A RELAÇÃO LABORAL NA POLICONTEXTURALIDADE

A ideia de policontexturalidade, inicialmente cunhada por Luhmann e, posteriormente, desenvolvida por Gunther Teubner (em um viés voltado para o direito privado), lida com a complexidade da sociedade analisada pela ótica sistêmica, partindo do pressuposto de que nenhuma auto-observação (observação de si mesmo) tem capacidade de entender o sistema, de forma plena⁶, o que implica na necessidade de uma observação a partir de múltiplos contextos. Tal concepção propõe a ressignificação das relações e, com isso, do próprio direito. No campo do direito do trabalho, esse olhar se mostra fundamental, uma vez que a relação de trabalho estabelecida entre empregado e empregador reflete no âmbito de outras relações, como por exemplo, na dimensão familiar, psíquica e física-biológica.

Nesse sentido, podemos destacar as diversas demandas existentes na justiça trabalhista que reclamam por indenizações em virtude de abalos psíquicos, por comprometimento da vida social, entre outras motivações. Se houve um momento de construção de elementos protetivos mínimos em prol dos trabalhadores, com o incremento da massificação da produção, como no período da revolução industrial, entramos em um contexto que demanda não só a consagração dos instrumentos protetivos outrora conquistados, mas também a necessidade de garantias que levem em consideração os múltiplos contextos da sociedade atual.

Nesta perspectiva, a Revolução Industrial fez crescer as cidades e a prática de negociação nas diversas partes do mundo, bem como deu destaque à classe burguesa, representada pelo homem da cidade que tinha dinheiro para gastar e adquirir patrimônio. A principal característica da revolução industrial é o surgimento da máquina que substituiu o homem. A elevada disponibilidade de mão-de-obra em relação ao número de trabalho ofertado gerou uma redução nos ganhos dos trabalhadores. De um

⁶ LUHMANN, Niklas. *La sociedad de la sociedad*. Traducción: Javier Torres Nafarrate bajo el cuidado conceptual de Darío Rodríguez Mansilla, y estilístico de Marco Ornelas. México: Herder, 2006.

lado, ocasionando, paradoxalmente, um aumento significativo de lucros para as indústrias.

Assim, observa-se como a ideia de lucro, baseada em baixo custo da mão-de-obra constitui a própria essência da industrialização. Com a revolução industrial, acentua-se ainda mais o processo de imigração para as cidades, contribuindo para a formação de uma nova classe populacional, a classe operaria, a qual se impõe condições precárias de trabalho e de vida onde a exploração da mão-de-obra é clara e o viés de humanidade não existe.⁷

Tal contexto modifica as relações laborais. No Brasil, por exemplo, destaca-se a inserção de diretrizes protetivas, acompanhando o cenário mundial. Nesse sentido, a Lei Áurea em 1888 aboliu a escravidão dando espaço ao trabalho livre e assalariado. Em momento posterior, durante a década de desertificação neoliberal, nos anos 1990, pudemos presenciar, simultaneamente, tanto a pragmática desenhada pelo consenso de Washington com suas desregulamentações, nas mais distintas esferas do mundo do trabalho e da produção, quanto uma significativa reestruturação produtiva nas indústrias, e isso exigiu mudanças no plano de organização sócio técnica da produção e também nos processos de reteritorialização e desterritorialização da produção, além de muitas outras consequências.⁸

Partindo do pressuposto de que nenhuma auto-observação tem capacidade de entender o sistema de forma plena - e com isso, também o contrato de trabalho -, a ideia monocontextual ilustra as relações laborais da atualidade, porquanto a análise policontextual ainda não se aplica ao Direito do Trabalho, até então produzido monocraticamente pelo Estado. Ocorre que há uma limitação deste para observar toda a realidade, representada por uma fragmentação social⁹ que se apresenta na atualidade,

⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Indenização por Dano Moral e Material decorrente de Acidente do Trabalho*. 2006, p. 56-57. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/indenizacao-por-dano-moral-e-material-decorrente-de-acidente-do-trabalho>>. Acesso em 21 set. 2016.

⁸ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?* Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 14ª ed. São Paulo: Cortez, 2010, p. 105.

⁹ Para Teubner, “O pontencial reflexivo social não está concentrado, de forma alguma, nas organizações formais, nas corporações empresariais, nas organizações formais, nos tribunais, nos órgãos de comunicação em massa, mas atuam simultaneamente nos âmbitos sociais espontâneos”. In: TEUBNER,

surgindo a necessidade de se olhar a realidade policontextural e hipercomplexa da sociedade moderna, de forma múltipla, ou seja, através de uma multiplicidade de observações possíveis. No cenário atual, esta visão se revela de forma complexa, uma vez que interfere diretamente nas relações de emprego.¹⁰

Ocorre que um modelo policontextural de direito, produzido através das irritações jurídicas oriundas de violações nas relações laborais, resulta em uma reconstrução normativa que, na visão de Teubner, modifica a dinâmica de evolução para um cenário “não dominável”.¹¹ Nesta concepção, as relações laborais sob um viés policontextural são compostas, de um lado, por organizações econômicas com fins lucrativos e atuação de nível internacional que buscam lucro a qualquer custo e, de outro, por trabalhadores que lutam pela manutenção dos direitos básicos no exercício laboral.

Para atingirem o resultado lucro, na maioria das vezes, estas organizações sacrificam um bem maior: a dignidade da pessoa humana. Assim faltam condições mínimas necessárias para que o trabalhador desenvolva suas atividades de forma segura, observando-se além do contrato de trabalho, uma vez que, confeccionado por meio de uma visão monocontextural, representa apenas uma formalidade, mera folha de papel.¹²

Aqui, para melhor ilustrar a presente ideia, podemos citar como exemplo as situações em que o empregado se coloca à disposição do empregador após a jornada de trabalho, durante seu horário de almoço, ou então em períodos de descanso remunerado. Diante de tal contexto, urge identificar a jornada de trabalho como tempo de vida, porquanto, no exemplo antes delineado, o empregado se encontra 24 horas a disposição para o trabalho em benefício de seu empregador, o que acaba por lhe retirar a identidade como indivíduo de múltiplas relações sociais, tornando-se apenas um

Gunther. Fragmentos Constitucionais: constitucionalismo social na globalização. Coord. Marcelo Meves [et al.]. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 61.

¹⁰ LUHMANN, Niklas. 2006. *Op. Cit.*

¹¹ TEUBNER, Gunther. **Direito, Sistema e Policontexturalidade**. Tradução: Jürgen Volker Dittberner... (et. al.). Piracicaba: Unimep, 2005, p. 157.

¹² No sentido empregado por Ferdinand Lassalle, ao apontar que se um texto constitucional está em descompasso com os fatores reais de poder, ele não passa de um pedaço de papel. Ver: LASSALLE, Ferdinand. **Que é uma Constituição**. Trad. Walter Stönnner. São Paulo: Edições e Publicações Brasil, 1933.

objeto utilizado para determinado fim, igualando-se a uma ferramenta qualquer, utilizada no sistema produtivo.

Em uma observação policontextural, inserindo as modalidades de teletrabalho, os múltiplos aplicativos e outros incrementos da “era digital”, constata-se um cenário que impossibilita a desconexão completa do trabalhador de seu exercício laboral, o que por certo impacta na supressão de outras conexões sociais.¹³ Com isso, porém, não se pretende negar os inúmeros benefícios no campo laboral com a introdução e avanço tecnológico, mas alertar que tal facilidade poderá obrigar - mesmo que subjetivamente - o empregado a passar 24 horas em função de seu empregador, respondendo e-mails, mensagens de aplicativos etc, uma vez que, com a tecnologia hoje disponível, há um descolamento de espaço, em que o trabalho acompanha o trabalhador em qualquer lugar.

Daí a importância deste direito à desconexão, um direito ligado às regras de limitação de jornada, com respeito à inserção policontextural do sujeito em sociedade (não se restringe ao contexto do trabalhador: é pai, filho, amigo, esposo e outros). Essa análise evita que o trabalhador se torne escravo tecnológico, mais um objeto do seu empregador, o que evidencia a coisificação do ser humano, onde o excesso de trabalho predomina, consistindo em um dos principais motivos que leva os trabalhadores a desenvolverem depressão e outras patologias - que em casos mais avançados os levam a cometer suicídio - como resultados da não desconexão do trabalho¹⁴.

Assim, da mesma forma que avançadas tecnologias podem ser utilizadas para melhorar condições de trabalho e facilitar o acesso a informações, essa mesma “facilidade de acesso” compromete “o tempo de vida” do empregado. Este fator também alcança o contrato de trabalho, onde se estipula a quantidade de horas a serem trabalhadas, que em muitos casos não passa de uma máscara que encobre a exploração do trabalhador.

¹³ O que pode ocasionar o Dano Existencial ou *danno esistenziale*, para respeitar sua origem nas sentenças 500/99 e 7.713/00 da Corte de Cassação Italiana.

¹⁴ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. *Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho*. São Paulo: LTR, 2014, p. 45.

Face a relação opressora - exercida pelo empregador e/ou o cenário do desemprego - o empregado se submete, diante da necessidade de sobrevivência e por inexistir mecanismos de proteção eficazes que coíbam tal exploração, o que traz como consequência a sobrecarga do *homos laborandi*, entre outras violações à dignidade de quem entrega sua força de trabalho. A carência de uma visão policontextural das relações de trabalho acarretam consequências também no momento em que o *homos laborandi* procura exercitar seus direitos, pois a limitação de cariz liberal também identifica uma jurisdição vinculada a uma visão restrita, onde o acesso à justiça é normalmente concebido como mera expressão de acesso ao judiciário¹⁵ e, portanto, não se preocupa com a efetividade e a inclusão do outro¹⁶ no tratamento adequado dos conflitos oriundos da relação laboral.

Assim, destaca-se a necessidade de se observar além da relação escrita no contrato de trabalho, buscando evitar a exploração, a inobservância de direitos e o respeito à dignidade no âmbito das relações laborais, uma vez que a praxe do mercado impõe, quando da contratação, que o empregado assine um documento no qual a jornada de trabalho já se encontra pré-definida. Deste modo, se justificam observações para além do formalismo contratual e/ou de uma realidade que mascara a violação do tempo de vida do trabalhador.

Tal observação, ao nosso sentir, deve ser balizada por uma análise policontextural das relações de trabalho, que atente tanto pelas conquistas do mercado - e com isso geração de novos postos de trabalho -, quanto pela observância de direitos fundamentais inerentes ao trabalhador, e não somente respalde uma governança calcada em números.

2 A GOVERNANÇA POR NÚMEROS E SUAS CONSEQUÊNCIAS

¹⁵ MELEU, Marcelino. *Jurisdição Comunitária: a efetivação do acesso à justiça na policontexturalidade*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.

¹⁶ HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro: estudos de teoria política*. Trad. George Sperger; Paulo Astor Soethe; Milton Camargo Mota. 2. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2002, p. 299-300.

Inicialmente o conceito de governança refere-se à internalização da norma. A governança global ocupa uma posição de destaque em favor da gestão estatal: governança, a sociedade civil, a subsidiariedade, flexibilidade, capital humano, entre outros, estas são características da atual governança pelos números. Atualmente, o poder não está mais ligado ao governo soberano, mas à governança eficaz, fator que preocupa, pois da mesma forma que a globalização visa o fator lucro, este modelo de governança pelos números trabalha com uma lógica de mercado, ou seja, faz parte deste “processo de globalização”.¹⁷

Neste sentido Supiot destaca que:

Dans un tel monde, le gouvernement par les lois cède la place à la gouvernance par les nombres. Le gouvernement par les lois vise au règne de règles générales et abstraites qui garantissent l'identité, les libertés et les devoirs de chacun. {...} La gouvernance par les nombres vise à l'autorégulation des sociétés humaines. Elle repose sur la faculté de calcul, c'est-à-dire sur des opérations de quantification (ramener des êtres et des situations différentes à une même unité de compte) et de programmation des comportements (par des techniques d'étalonnage des performances: benchmarking, ranking, etc.).¹⁸

É a adoção de um protagonismo imposto pela lógica de mercado, ou, em observação Luhmanniana, esta comunicação é oriunda do subsistema econômico e transmitida para o subsistema jurídico, que é representado pela normatização de questões ideologicamente vinculadas ao âmbito econômico. Diante disso, pode se identificar uma comunicação que visa o fortalecimento de uma fundamentação social baseada na lógica dos números e do cálculo, onde a busca da maximização desenfreada de lucros, passa a se sobrepor aos direitos básicos e fundamentais dos indivíduos, pontualmente aqui, dos trabalhadores¹⁹.

¹⁷ SUPIOT, Alain. Homo Juridicus: Ensaio sobre a função antropológica do direito. Tradução: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão - São Paulo: WMF Martins Fontes, 1º ed. 2007. p. 184.

¹⁸ Supiot, Alain. L'Esprit de Philadelphie, "La justice sociale face au marché total". Paris: Seuil, 2010; J. A. Miller, J. Tradução livre: "Em um mundo assim, o governo das leis dá lugar a governança pelos números. O governo de leis destinadas a reinar regras gerais e abstratas que garante a identidade, as liberdades e os direitos de cada um. [...] A governança pelos números destinada a auto regulação das sociedades humanas baseia-se na capacidade de cálculo, isto é, sobre as operações de quantificação (pessoas e situações diferentes na mesma unidade de conta) e comportamentos de programação (técnicas de regulação de desempenho: benchmarking, classificação, etc.). p. 77-78.

¹⁹ Para melhor entender a governança por números, oriunda da subordinação subjetiva do Estado às trocas econômicas internacionais (lex mercatória) e, às regras ditadas pela economia, podem ser citados

Os riscos inerentes a normatizações fundamentadas em princípios econômicos ocupam um grande espaço na sociedade. Surgem não só em forma de incentivos à exploração da mão de obra trabalhista, por parte dos empregadores, mas também da criação de brechas jurídicas que admitam a subtração de direitos laborais do indivíduo através de uma lógica perversa de mercado, que para atingir seu objetivo principal, a lucratividade, compromete a existência e o estado de bem-estar do ser humano enquanto ser laboral, muitas vezes sob a roupagem de “modernização da legislação trabalhista”.²⁰

Através dos novos modos de exploração do ser humano, as dimensões jurídicas das novas técnicas de governança tornam-se cada vez mais evidentes, em especial, reciclando os materiais, em especial o contrato de trabalho, que serve para tecer vínculos de sujeição de inovação e que torna o homem dependente de critérios de avaliação, de objetivos, que lhes ditam o comportamento sem a necessidade de proferir ordens. Tais fatos não incluem somente os trabalhadores ou grandes empresas, mas também os que se encontram excluídos delas, como as pessoas que as dirigem, ou seja, os gerentes ou outros superiores hierárquicos²¹.

Em uma observação de primeira ordem²², não podemos dizer que há uma submissão efetiva por parte dos Estados frente aos ordenamentos das organizações geridas por preceitos econômicos, porquanto resta presente ainda a autoridade sobre as normatizações e algumas regulações quanto a economia. Todavia, subjetivamente há que se reconhecer que a mundialização das organizações econômicas tem coagido os Estados-membros a darem um certo protagonismo para as questões ligadas a economia.

Frente a este protagonismo imposto pela lógica de mercado, a comunicação oriunda do subsistema econômico acaba sendo transmitida para o subsistema jurídico, que realiza o processamento da normatização de questões do âmbito econômico. Neste

inúmeros exemplos a fim de compreender a questão: a flexibilização dos direitos trabalhistas; terceirização da mão de obra e a iminente extinção de direitos anteriormente conquistados, entre outras ações vinculadas a aquele modelo de governança.

²⁰ Como sustentam os defensores da Lei. 13.467/2017, que entre outros possibilita o teletrabalho por “mútuo acordo”, exclui a jornada *in itinere*, etc.

²¹ SUPLOT, Alain. *Op. Cit.*, p. 212.

²² LUHMANN, Niklas. *A realidade dos meios de comunicação*. Trad. Ciro Marcondes Filho. São Paulo: Paulus, 2005.

viés de mercado, a forma de controle sobre o trabalhador não desaparece, apenas se altera, de modo a ocorrer em menor grau sobre a maneira de execução de tarefas e em maior grau no que concerne ao seu resultado.²³ Isso ocorre porque o empregado adere a objetivos (metas) que são claros e de conhecimentos de todos no ambiente laboral, ou seja, predomina neste contexto a busca pelos números.²⁴

Assim, o trabalhador encontra-se destinado a realizar seus atos na ordem e velocidade previstas, estando sobre o controle e supervisão de outra pessoa assalariada de nível hierárquico maior. Essa condição ditada pela governança por números, adaptada e programada para uma produção em massa que antes obedecia a padrões de qualidade, agora passa a perseguir o objetivo de cumprir as metas financeiras estabelecidas ou então alcançar um determinado resultado positivo, deixando de lado a qualidade.

Frente a tais aspectos, talvez o trabalho seja um modelo apolítico de vida, mas certamente não é anti-político. No caso do labor, atividade na qual o homem não convive com o mundo, nem com os outros, está a sós com seu corpo ante a pura necessidade de manter-se vivo, há um cenário que identifica um isolamento. É verdade que o trabalhador convive com os outros sujeitos da relação laboral (superiores, colegas, clientes), mas tal convivência não possui nenhuma das características da verdadeira pluralidade, sua vida agora faz parte do trabalho e não mais o trabalho de sua vida.²⁵

O homem dos dias atuais invariavelmente trabalha pela necessidade de manter-se vivo, não raro trabalha em atividade que não lhe agrada, assim, apenas sobrevive. Neste contexto, a partir do momento em que sobrevive a mais um dia de trabalho, perde a concepção de tempo - ou de vida -, o que o leva, por vezes, a uma crise existencial, face cruel da coisificação do ser humano.

Vale ressaltar, que desde a revolução industrial, conforme já salientado, os empregados passaram a serem vistos como instrumentos para alcançar uma maior produção. Com isso, impuseram-se condições degradantes de trabalho, ditadas pelas

²³ SUPIOT, Alain. Op. Cit., p. 212-213.

²⁴ O autor destaca que: “Fomos objetivados! ”: é assim que os trabalhadores designam as novas formas de direção do “recurso humano” às quais estão submetidos. O trabalhador objetivado é aquele que, estando submetido ao poder anônimo de objetivos a serem atingidos, perde o último elemento de subjetividade, a relação pessoal com um chefe. (In: SUPIOT, Alain. Op. Cit. p.212.).

²⁵ ARENDT, Hannah. *A Condição Humana*. 10ª edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 224.

regras desumanas de mercado da era a vapor. Assim, o comportamento do *homos laborandi* foi padronizado e "rotinizado", com o intuito de se obter disciplina e subordinação. Consequentemente, o trabalhador passa da qualidade de sujeito - antes, um artesão, um artista -, para a qualidade de mera ferramenta, uma "coisa".²⁶

O trabalho pode ser definido como uma atividade artificial da existência humana, que produz um mundo artificial de coisas diferentes, se comparado a qualquer ambiente natural. Em regra, a relação do trabalho revela um sistema que valoriza prioritariamente os bens materiais, por vezes, em detrimento de um trabalhador, que não raro sofre a exploração por outro homem que prioriza a riqueza, mesmo que esta suplante a dignidade do semelhante.

O homem vive enquanto trabalha e, em alguns casos, como os denominados "workaholic", não consegue se desligar do labor, é como se estivesse em função do mesmo 24 horas por dia, características da era antissocial que pode levar ao adoecimento e até a morte.²⁷ Apesar dos trabalhadores desenvolverem as suas atividades na maioria das vezes em grupo, há uma forte pressão do ambiente laboral, muito acompanhada pela falta de condições necessárias para o desenvolvimento de um trabalho eficiente e sem prejuízos à saúde do trabalhador. Neste cenário, resta claro o impacto da governança por números à coisificação do ser humano, que força o homem a se tornar parte do trabalho e não este parte da vida daquele, tornando-se assim um mero sobrevivente na sociedade mercantil moderna.

Nesta perspectiva de governança por números, o governo (polo de gestão) se apresenta como uma imensa máquina, regida por um conjunto de forças, engrenagens, pesos e contrapesos. Neste cenário, o trabalhador é considerado apenas uma peça, que no momento em que apresentar falhas é simplesmente substituída, é apenas um número

²⁶ BAUMAN, Zygmunt. *Vida para Consumo: a transformação das pessoas em mercadoria*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2008.

²⁷ A exemplo disso, consultar: UOL. Workaholismo: saiba quando o vício em trabalho pode virar doença. 18 de outubro de 2013. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/10/18/workaholismo-saiba-quando-o-vicio-em-trabalho-pode- virar-doenca.htm>>. Acesso em 05 out. 2017.

utilizado para atingir outros números²⁸. Atualmente, o mundo do trabalho vem sofrendo drásticas mudanças, tanto nos países centrais, como no Brasil.

Existe uma demanda muito grande de mão de obra a disposição do trabalho, e, a nível mundial não se pode negar que esta demanda encontra nos trabalhos parciais, precários, temporários, uma aceitação das condições propostas. A crise e o quadro de desemprego crescente forçam aquela aceitação. Mais de um bilhão de homens e mulheres estão sofrendo as consequências das mudanças constantes do trabalho precarizado, instável, temporário, terceirizado, quase virtual, e dentre eles, centenas de milhões têm seu cotidiano moldado pelo desemprego estrutural.²⁹

O cenário econômico dos dias atuais revela uma questão que interfere diretamente nas relações de emprego, estas compostas invariavelmente por empresas com atuação internacional e que, portanto, competem na lógica perversa do mercado que impõe a sobrevivência daquelas empresas com maior lucratividade, o que estimula a gestão da busca pelo lucro a qualquer custo. Diante da concorrência, da disputa por um protagonismo no mercado, as empresas passam a investir em capital e tecnologias, aprimorando a capacidade produtiva e reduzindo custos.

Como consequência disso, desestimulando o trabalho humano - que, por mais especializado, ainda produz menos que um produto tecnológico -, que agora é substituído pela máquina, razão pela qual o trabalhador, para manter um (e, não necessariamente o seu) emprego se submete a condições precárias de trabalho.³⁰

Atualmente, trabalhador, máquinas ou animais - e tudo o mais que der lucro para o empregador ou contribuir para com ele - são tratados e vistos da mesma forma: como coisas, e coisas não têm família, não precisam de saúde, de descanso, de lazer, de comida, de educação, de moradia, enfim, não precisam de respeito. Esse é o cenário que coloca os trabalhadores na atualidade - representada por uma era extremamente

²⁸ SUPIOT, Alain. Nem Assistencialismo nem Caridade: Solidariedade. In: *Le Monde Diplomatique Brasil*, ed. 89, 2014. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/nem-assistencialismo-nem-caridade-solidariedade/>>. Acesso em out. 2016.

²⁹ ANTUNES, Ricardo. Op. Cit., p. 103.

³⁰ SANTOS, Marcia Cristina dos. A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 98, fev 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11169&revista_cadern_o=25>. Acesso em set. 2016.

capitalista - como coisas que existem para e enquanto servir, sob pena de serem descartados³¹.

As grandes empresas não se interessam com as condições de vida e de trabalho ou se a remuneração que seus empregados percebem se faz suficiente diante de suas necessidades básicas, em especial a de sobreviver com dignidade. A mentalidade está voltada apenas para um resultado econômico satisfatório do labor e de preferência, a partir de um baixo custo. Ao se falar em coisificação do *homus laborandi* não se pode negar que o homem deixa de agir como “indivíduo, e se interessa apenas por sua própria sobrevivência”, e assim passa a agir como “membro da espécie”, a sociedade capitalista predomina e é vista como um todo, o “móvel gigantesco do processo de acumulação isenta dos limites impostos pela duração da vida individual e da propriedade individual”³².

Face ao processo predador da governança por números, que vem sendo reforçado desde a Revolução Industrial, agora com uma roupagem tecnológica de última geração, há que se reforçar organizações que defendam regras laborais protetivas, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), elevando-as à status de mediadora nesse conflito latente e secular dado pela relação dual Capital x Trabalho.

3 A OIT COMO ORGANIZAÇÃO MEDIADORA NAS RELAÇÕES LABORAIS

Analisando a sociedade pela lente da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann, observa-se que existe uma irritação originada no subsistema econômico que faz com que a sociedade gire em torno de uma lógica de mercado (ou governança por números). Tal movimento é evidenciado quando o subsistema político cria e/ou altera legislações em prol daquela ideologia, quando do mesmo modo, o subsistema jurídico da sociedade produz comunicações (decisões) respaldando a flexibilização de diretrizes protetivas da relação laboral.

³¹ LOURENÇO, Adaumirton Dias. Dignidade, trabalho e capitalismo. In: XXIII Congresso Nacional do CONPEDI - UFPB, 2014, João Pessoa. *Anais*, João Pessoa: UFPB, 2014. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=e39ed4a64531c1a0>>. Acesso em set. 2016.

³² ALMEIDA, Almiro Eduardo de. e SEVERO, Valdete Souto. Op. Cit. p. 17.

A ideologia de mercado baseado em números, como já referido, coloca o trabalhador vulnerável a consequências advindas daquela lógica, conduzindo a classe operária ao que denominou Hanna Arendt a um status de coisificação do ser humano, motivo pelo qual, urge o fortalecimento e reconhecimento de organizações como a OIT, enquanto organização mediadora dos conflitos laborais.

Assim, com a intenção de contribuir com observações que apontem para projetos de superação daquele cenário, faz-se necessário resgatar o conceito de organização a lume da contribuição da teoria sistêmica de Luhmann. Nesta concepção, a organização é um modelo de formação dos sistemas sociais e não se reduz nem a sociedade nem a interação. Portanto, é preciso notar que as organizações por se reproduzirem com base na comunicação³³ e encontram na sociedade o seu ambiente.

Neste sentido as organizações são essenciais a realização da autopoiese³⁴ social, partindo de contextos funcionalmente diferenciados de tal maneira que sem elas a estrutura da sociedade moderna não se sustentaria. Ao tratar de organizações Luhmann se refere de forma fundamental às formas que organizam a comunicação no âmbito dos diversos subsistemas funcionais como fazem por exemplo as empresas no subsistema econômico³⁵.

As organizações na forma recepcionada pela teoria sistêmica, poderão, inclusive, evidenciar-se como polo constitucional, portanto, promotor de políticas

³³ Conceito chave na perspectiva de Luhmann, a comunicação consiste num elemento central e autopoietico dos sistemas sociais e da sociedade. Segundo seu entendimento, a própria identificação e existência do sistema social depende da comunicação como operação própria, que só existe dentro do sistema social, sendo este um sistema fechado que não recebe informações externas.

³⁴ A noção de autopoiesis, trazida à luz no início da década de 70 do século XX, espalhou-se rapidamente após 1980 entre os principais centros acadêmicos internacionais, de maneira interdisciplinar, fazendo com que seus autores não apenas ficassem surpresos com a força inovadora do conceito, mas também os obrigou a, em diferentes prefácios e obras, refletirem e discutirem sobre as possibilidades e os limites do conceito. Fato é que a autopoiesis possibilitou a reflexão em distintas direções teóricas, auxiliando muitas teorias contemporâneas - e demandas empíricas também - a encontrarem fôlego para a resolução de determinados impasses em que se encontravam. A teoria social de Niklas Luhmann foi uma delas. Luhmann, cuja produção legada é enorme e cuja reflexão filosófico-epistemológica permeia a maior parte de seus escritos - por isso vista por muitos como "pesada" - sem dúvida, é um dos autores que mais experimentou e desdobrou as potencialidades do conceito de autopoiesis. Consultar a obra de RODRIGUES, Léo Peixoto. **Sistemas autor-referentes, autopoieticos: Noções-chave para a compreensão de Niklas Luhmann.** Pensamento Plural, junho/dezembro 2008, Pelotas. Disponível em: <<http://pensamentoplural.ufpel.edu.br/edicoes/03/05.pdf>>. p. 114.

³⁵ GONÇALVES, Guilherme Leite. BÔAS FILHO, Orlando. **Teoria dos Sistemas Sociais Direito e Sociedade na Obra de Niklas Luhmann.** São Paulo: Saraiva, 2013, p. 127.

constitucionais. Tal concepção é adotada por Teubner, que apoiado em Koselleck, questiona o Estado-centrismo e “postula explicitamente a questão constitucional para as instituições não estatais da sociedade”³⁶. Neste cenário a Organização Internacional do Trabalho (OIT) surge como uma organização integrante do sistema que através das suas convenções desde que devidamente internalizadas está apta a atuar como mediadora dos conflitos existentes na relação entre empregado e empregador.

A OIT surgiu em 1919 enquanto parte do Tratado de Versalhes³⁷ que pôs fim a Primeira Guerra Mundial. Tal organização é a única das agências dentro do sistema das Nações Unidas com estrutura tríplex, ou seja, a OIT é composta por representantes dos governos, organizações de empregados e empregadores, portanto é responsável pela criação das normas internacionais do trabalho, bem como pela sua aplicação aos países que através de decisões soberanas ratificaram estas normas que passam então a fazer parte do seu ordenamento jurídico³⁸.

Assim com base em argumentos humanitários, políticos e econômicos a Organização Internacional do Trabalho visa romper com situações injustas, difíceis e degradantes a que os trabalhadores se encontram. Além disso, busca prevenir conflitos sociais que ameaçam a paz, utilizando-se do argumento de que os países que não adotem condições humanas de trabalho representam uma espécie de obstáculo a obtenção de condições melhores em outros países³⁹.

O Brasil se insere entre os membros fundadores da OIT, participando das conferências internacionais do trabalho desde as primeiras reuniões⁴⁰, além de proceder a ratificação de diversas convenções, a fim de preservar a dignidade e proteger o

³⁶ TEUBNER, Gunther. **Fragmentos Constitucionais: constitucionalismo social na globalizaçã**. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 49.

³⁷ A parte XIII deste tratado é considerada a constituição jurídica da Organização Internacional do Trabalho, que tempo depois foi complementada pela Declaração da Filadélfia em 1944 e pelas reformas da reunião de Paris que ocorreu em 1945 sobre a OIT. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28 ed. São Paulo, 2013. p. 138.

³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO-OIT. História. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em: 28 set. 2016.

³⁹ COMPENDIO PARA A SUSTENTABILIDADE. Organização Internacional do Trabalho - OIT. Disponível em: <<http://www.institutoatkwhh.org.br/compendio/?q=node/17>>. Acesso em: 28 set. 2016.

⁴⁰ Idem.

trabalhador frente as lacunas da legislação brasileira. Exemplo disso é a ratificação da convenção 158 da OIT internalizada frente a falta de regulamentação infraconstitucional do artigo 7º inciso I da Constituição Federal de 1988.

Conforme previsão constitucional brasileira,⁴¹ é garantido aos trabalhadores a proteção contra a despedida arbitrária ou sem uma justa causa, prevendo inclusive indenização compensatória. Todavia, por se tratar de uma norma de eficácia limitada, tal previsão é carente de uma regulamentação infraconstitucional.

A constituição da República Federativa do Brasil foi promulgada em 1988, passaram-se 29 anos desde sua promulgação e até então a regulamentação da mencionada norma não aconteceu. Tais fatores remetem a importância do desempenho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) enquanto mediadora dos conflitos existentes na relação entre empregado e empregador, em especial quando a consequência confere cruel rotatividade dos trabalhadores no país, fator que vem crescendo de forma desenfreada nos últimos anos, tornando o ambiente de trabalho hostil e propício ao desrespeito a dignidade dos trabalhadores e aos seus direitos, inclusive entre os próprios trabalhadores, que passam a competir até de forma desleal, para manter o posto.

Tal rotatividade ocorre frente a fragilização das normas trabalhistas⁴² que, oriundas de um protagonismo imposto pela lógica de mercado,⁴³ acabam por deixar o empregado desprotegido, promovendo um círculo vicioso que obriga trabalhador demitido procurar sua realocando no mercado de trabalho, mesmo em função diversa da sua qualificação, afinal, necessita manter sua subsistência e de sua família.

Frente a tais aspectos a Organização Internacional do Trabalho (OIT) por intermédio da convenção nº 158 objetivou proteger o trabalhador contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa por parte do empregador, como forma de garantir

⁴¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

⁴² Altas taxas de rotatividade são reflexos da liberdade de demitir existente no Brasil, pois a institucionalidade deste mercado não prevê mecanismos que inibam as demissões imotivadas, do oposto, elas são facilitadas pela flexibilidade contratual que impera e caracteriza o mercado de trabalho no Brasil. In: DIEESE. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho** - São Paulo: DIEESE, 2011. p. 13.

⁴³ Consultar capítulo anterior.

melhores condições de trabalho, e assim, diminuir a taxa de rotatividade no mercado de trabalho, estabilizando as relações.

A citada convenção 158⁴⁴ da OIT foi adotada em 22 de junho de 1982, e ratificada pelo Brasil em janeiro de 1995, sendo então promulgada através do decreto nº 1855 de abril de 1996. Poucos meses depois, esta convenção foi denunciada pelo governo FHC (Fernando Henrique Cardoso) sob a justificativa de que sua ratificação era incompatível com o novo contexto de globalização econômica da época. Na realidade, esta manobra se deu em razão de eventuais demissões em massa, oriundas da gestão política da economia, especialmente face as empresas privadas ou estatais que se encontravam em processo de privatização, além da possibilidade de uma eventual quebra de estabilidade no serviço público.⁴⁵

O fenômeno da globalização, identificado por alguns como nova etapa do processo de mundialização,⁴⁶ acabou por transformar o cenário laboral colocando em evidencia aspectos econômicos desenvolvidos por uma concorrência de nível mundial. Tal cenário desencadeou a opção significativa de grandes empresas (especialmente multinacionais) por uma ênfase global mundializada, voltada a uma lógica de mercado, que é questionada por conduzir a uma ordem jurídica que resulta na governança por números⁴⁷, fonte de graves problemas sociais, porquanto vinculada a um viés de cálculo que fragiliza direitos até então assegurados ao *homos laborandi*, aqui em especial o direito à proteção contra despedida arbitrária.

Diante de tais fatores, revela-se um cenário de exploração e violação dos direitos conferidos ao trabalhador, motivo pelo qual a denúncia da convenção de número

⁴⁴ Esta convenção teve como antecedentes a recomendação 119 de 1963, que tratava sobre o termino do contrato de trabalho e a convenção 142 de 1975 que tratava sobre o desenvolvimento dos recursos humanos. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador**. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações: n. 38 jan. 2007. p. 66.

⁴⁵ GONZALEZ; Roberto, GALIZA; Marcelo, AMORIM; Bruno. Et al. Regulação das relações de trabalho no Brasil: o marco constitucional e a dinâmica pós-constituente. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, v. 2, n. 17, 2009, p. 123. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4333/1/bps_n.17_vol02_trabalho_renda_v02.pdf>.

⁴⁶ Vide MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Norma Reguladora nº 3. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr3.htm>>. Acesso em 05 mai. 2018.

⁴⁷ SUPIOT, Alain. 2007. Op. Cit., p.184.

158 da Organização Internacional do Trabalho, sob o argumento de que a mesma seria incompatível com o novo contexto de globalização é inválido, pois é justamente diante deste cenário que se faz necessária a internalização desta convenção, afim de proteger o trabalhador que face a essa não regulamentação, se submete a condições degradantes de trabalho.

Na realidade, quem se posiciona contra as medidas protetivas a exemplo da convenção 158 da OIT é o empresariado Brasileiro, sob o argumento falacioso de que esta traria uma modalidade de estabilidade definitiva. Ora, as modalidades de cessação do vínculo, geralmente invocadas, já estão contempladas na legislação trabalhista, especialmente quando estabelece as modalidades de justa causa.

Também, argumentam que tal proteção acabaria criando um obstáculo no que tange a competitividade das empresas, que não poderiam reduzir os postos de trabalho, além de incentivar a informalidade do contrato de trabalho e desestimular ou diminuir as ofertas de emprego⁴⁸. Nesse aspecto também se mostram falaciosos os argumentos, porquanto, se a competitividade é meta e os custos do trabalhador registrado são prejudiciais, a luta a ser travada deveria contemplar uma redução de impostos, reforma tributária e não supressão de direitos trabalhistas.

Nessa perspectiva, a Confederação Nacional da Indústria⁴⁹ avaliou como prejudicial a internalização da convenção 158, uma vez que a rigidez das regras para demissão sem justa causaria prejuízos aos empregadores e também aos empregados. Ao encontro desta ideia, a FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) na posição de representante de 132 sindicatos patronais, e estes representando 150 mil indústrias, também se colocaram contrários à ratificação da convenção 158⁵⁰. Por força

⁴⁸ MURI, Leandro Herlein. **Garantia de Emprego e Direitos Fundamentais: A polêmica sobre a Inconstitucionalidade da Denúncia da Convenção 158 da OIT.** 2010. p. 108. Dissertação (Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia). Faculdades Integradas do Brasil - UniBrasil: Curitiba. 2010.

⁴⁹ Segundo a Confederação internacional do Trabalho a proteção da relação de emprego conferida pela Convenção 158/OIT está em descompasso com as práticas do mundo globalizado, que requer liberdade para buscar os profissionais mais adequados para fazer frente às inovações nas tecnologias e nos modos de produzir. In: SESI. **Convenção 158 da OIT é rejeitada na Comissão do Trabalho da Câmara dos Deputados.** 2013. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/cni/o-que-a-cni-faz/fatores-da-competitividade/2012/05/1,2791/convencao-158-da-oit-e-rejeitada-na-comissao-do-trabalho-da-camara-dos-deputados.html>>. Acesso em: 28 set. 2016.

⁵⁰ MURI, Leandro Herlein. Op. cit., p. 108-109.

desta pressão, o presidente da república a época, Sr. Fernando Henrique Cardoso, denunciou a convenção 158 da OIT se rendendo a lógica do empresariado brasileiro⁵¹.

A denúncia da ratificação da convenção 158 da OIT teve início de seu julgamento em 2003, com o voto do relator, ministro Maurício Corrêa (falecido), pela procedência parcial da ação para dar interpretação conforme a Constituição ao decreto, para que ele só produza efeitos a partir da ratificação do ato pelo Congresso Nacional. Ele foi seguido pelo ministro Ayres Brito⁵² (aposentado). Três anos depois (2006), o ministro Nelson Jobim⁵³ (aposentado) votou pela improcedência do pedido.

Em 2009, o ministro Joaquim Barbosa⁵⁴ trouxe voto-vista pela procedência total da ação. E dia 11 de novembro de 2015, a ministra Rosa Weber⁵⁵ apresentou voto, pela inconstitucionalidade formal do decreto por meio do qual foi dada ciência da denúncia da convenção⁵⁶, em seguimento o julgamento foi retomado, todavia, um novo pedido de vistas, pelo Min. Dias Toffoli trancou novamente a decisão final.

⁵¹ Ibidem, p. 107.

⁵² Tanto o ministro Maurício Corrêa (falecido) quanto o ministro Ayres Brito haviam decidido que o decreto presidencial em questão deve ter interpretação conforme o artigo 49, inciso I da Constituição Federal, de forma a condicionar a denúncia da Convenção 158 da OIT ao referendo do Congresso Nacional. *In*: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Em voto-vista, ministra considera inconstitucional decreto que revogou convenção da OIT. 11 de novembro de 2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=303837&caixaBusca=N>>. Acesso em: 04 out. 2016.

⁵³ Na avaliação de Jobim, a denúncia de tratado internacional é feita unilateralmente pelo presidente da República que é o órgão que representa o país na ação e independe da apreciação do Congresso Nacional. *In*: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Op. Cit.*

⁵⁴ Na avaliação de Joaquim Barbosa, da mesma forma que um acordo internacional para vigorar no Brasil precisa ser assinado pelo presidente da República e submetido à ratificação do Congresso Nacional, a extinção desse tratado deve passar pelo mesmo processo. Caso contrário, disse o ministro, há violação [formal] do texto constitucional, uma vez que o processo legislativo não foi respeitado. Segundo ele na Constituição brasileira não há norma sobre 'denúncia de tratado', mas observou que um acordo internacional tem força de lei e que no Brasil nenhum ato com força de lei vigora sem a anuência do Parlamento. O ministro citou como exemplo as medidas provisórias que são editadas pelo poder Executivo, mas dependem de apreciação do Legislativo. *In*: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Op. Cit.*

⁵⁵ Seu voto partiu da premissa de que, nos termos da Constituição, leis ordinárias não podem ser revogadas pelo presidente da República, e o decreto que formaliza a adesão do Brasil a um tratado internacional, aprovado e ratificado pelo Congresso, equivale à lei ordinária. "A derrogação de norma incorporadora de tratado pela vontade exclusiva do presidente da República, a meu juízo, é incompatível com o equilíbrio necessário à preservação da independência e da harmonia entre os Poderes (artigo 2º da Constituição da República), bem como com a exigência do devido processo legal (artigo 5º, inciso LIV)", afirmou. "Por isso, não se coaduna com o Estado Democrático de Direito". *In*: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Op. Cit.*

⁵⁶ *In*: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Op. Cit.*

A lume do artigo 97 da Constituição Federal de 1988, faz-se necessário a maioria absoluta dos membros do Supremo Tribunal Federal para que leis ou atos normativos do poder público sejam declarados inconstitucionais. Desta forma, com o resultado do voto da ministra Rosa Weber resta uma esperança a quem defende a convenção 158 da OIT, no entanto já passaram 12 anos desde o início do seu julgamento no STF.

Estudar tal panorama, a partir da análise do contexto de que vivemos em um mundo globalizado, “governado” por uma lógica de mercado, é de extrema relevância e, ao mesmo tempo, angustiante. No caso do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1625, a relevância está no fato de demonstrar através de um olhar policontextural que a realidade por trás da denúncia da convenção 158 da OIT é resultado de uma governança por números, que por consequência desencadeia no ambiente laboral um clima de insegurança e, conseqüentemente a “coisificação” do trabalhador, em uma lógica crescente que se distancia do dever de importar-se com o outro, o “*homos laborandi*”, agravada pela ausência de condições dignas que proporcionem ao trabalhador, um cenário de respeito e um ambiente de trabalho saudável.

Tais situações, resultantes da busca pela quantificação numérica,⁵⁷ que induz e uma flexibilização dos direitos trabalhistas, configura retrocesso às conquistas seculares, advindas de muito sangue e morte daqueles que se colocaram ou contra esta lógica perversa ou em trabalho em condições degradantes, como denunciadas há muito por Émile Zola, em seu clássico “O germinal”⁵⁸. Nesse contexto, o direito do trabalho retroage e o dever de ser solidário para com o próximo deixa de existir, dando lugar à governança pelos números, que, como já referido, induz ao que Hannah Arendt define como coisificação do ser humano (onde este vive “enquanto trabalha”).

⁵⁷ Interessante se faz aqui a colocação de Karl Marx forma fundamental segue sendo: o número relativo de trabalhadores que a produção de um determinado quantum de mercadorias exige diminui em função do trabalho em larga escala, e este mesmo número de trabalhadores é capaz de elevar ainda mais sua produtividade - o que faz decair relativamente, por conseguinte, a demanda de trabalho para uma expansão da produção. Consultar a obra: MARX, Karl. *Maquinaria e Trabalho Vivo: os efeitos da mecanização do trabalhador*. P.105.

⁵⁸ ZOLA, Émile. *Germinal*. Paris, Seuil, 1968.

O discurso utilizado de que a convenção 158 da OIT é incompatível com o novo contexto de globalização representa um discurso retórico frágil, uma vez que justamente diante deste cenário, de subtração de direitos sociais e tratamento indigno, é que se promulgaram as Constituições modernas. Ou seja, a internalização desta convenção representa, ao contrário, a constitucionalização de uma proteção discutida pelos diversos segmentos que compõem o ambiente global.

Aliás, o consenso contra a barbárie é que marca a sociedade global pós-guerra. A proteção do indivíduo, e com isso do trabalhador, é capítulo integrante dos diversos textos políticos que organizam os estados e demais seguimentos. Análises como a ora proposta se revelam importantes tanto para denunciar situações degradantes, quanto para reconhecer o importante papel desempenhado pela Organização Internacional do Trabalho, inclusive no que tange a uma competitividade mercantil saudável, o que lhe confere inegável posição de mediador nas relações laborais.

CONCLUSÃO

A reflexão proposta neste trabalho objetivou analisar, por meio de uma observação policontextural, os impactos da governança por números na relação laboral, especialmente na fundamentação da denúncia da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da mesma forma em que procurou dotar esta organização do status de mediadora dos conflitos oriundos da relação laboral.

O trabalho, fiel a matriz teórica escolhida, destaca a sociedade complexa descrita na perspectiva sistêmica proposta por Niklas Luhmann. Ocorre que tal complexidade vem revelando uma sociedade estritamente vinculada a um viés de cálculos, ou seja, à governança por números, quando observada a partir das relações laborais. Tal perspectiva revela diversos retrocessos às garantias dos trabalhadores que vão além do contrato formal de trabalho, tais com: a flexibilização de direitos trabalhistas, longas jornadas de trabalho, exploração da mão-de-obra, e principalmente

desrespeito a dignidade do trabalhador, características da lógica de mercado global na atualidade.

O respeito ao *homos laborandi* resta ameaçado, porquanto a violação dos direitos do trabalhador decorrente daquela lógica, induz a um cenário de competição antropofágica, já que coloca trabalhador contra trabalhador e, esta categoria como dependente vital da classe empresarial. As consequências da governança por números atingem o trabalhador de tal maneira, que ocasiona a perda de sua identidade como indivíduo, pois passa a ser conhecido como um objeto (de matrícula tal⁵⁹), o que revela atual o conceito de “coisificação do ser humano” denunciado por Hanna Arendt.

A busca desenfreada por lucros, em uma lógica que privilegia os números, interfere de maneira desumana na vida do trabalhadores que, frente à dependência econômica, submetem-se a condições precárias de trabalho, pois são expostos a fatores que violam os direitos fundamentais do trabalhador, portanto, direitos de segunda dimensão. Nesse cenário, o trabalhador deixa de usufruir de sua existência, para tornar-se apenas uma peça de uma grande máquina governada por parte do empregador, que busca tão somente um resultado lucrativo para seu negócio, relegando maiores preocupações com o “ser” trabalhador, que pode a qualquer tempo ser substituído.

Com o intuito de promover uma reflexão sobre o impacto da governança por números no contexto laboral e com apoio no conceito de organização em Niklas Luhmann, conclui-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) surge como atora global, dotada de status de mediadora de conflitos oriundos daquela relação e, portanto, responsável por emitir comunicações, representadas por suas convenções, que reforcem a proteção e defesa dos direitos sociais, em especial atenção ao *homos laborandi*. Da mesma forma, é possível concluir pela invalidade da denúncia brasileira à Convenção 158, que trata da proteção do trabalhar face à dispensa arbitrária ou sem justa causa, devendo o órgão jurídico interno (STF) finalizar a pauta proposta há mais de 12 anos, reconhecendo a ilegalidade daquela denúncia.

⁵⁹ Do mesmo modo que os objetos são catalogados sob o código patrimonial da empresa.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTR, 2014.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 14^o ed. São Paulo: Cortez, 2010.
- ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 10^o edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.
- COMPENDIO PARA A SUSTENTABILIDADE. Organização Internacional do Trabalho - OIT. Disponível em: <http://www.institutoatkwvh.org.br/compendio/?q=node/17>. Acesso em: 28 set. 2016.
- GONÇALVES, Guilherme Leite. BÔAS FILHO, Orlando. **Teoria dos Sistemas Sociais Direito e Sociedade na Obra de Niklas Luhmann**. São Paulo: Saraiva, 2013.
- GONZALEZ; Roberto, GALIZA; Marcelo, AMORIM; Bruno. Et al. Regulação das relações de trabalho no Brasil: o marco constitucional e a dinâmica pós-constituente. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, v. 2, n. 17, 2009. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4333/1/bps_n.17_vol02_trabalho_renda_v02.pdf.
- HABERMAS, Jürgen. **A inclusão do outro: estudos de teoria política**. Trad. George Sperger; Paulo Astor Soethe; Milton Camargo Mota. 2. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2002.
- LOURENÇO, Adaumirton Dias. Dignidade, trabalho e capitalismo. In: XXIII Congresso Nacional do CONPEDI - UFPB, 2014, João Pessoa. **Anais**, João Pessoa: UFPB, 2014. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=e39ed4a64531c1a0>. Acesso em set. 2016.
- LUHMANN, Niklas. **A realidade dos meios de comunicação**. Trad. Ciro Marcondes Filho. São Paulo: Paulus, 2005.
- LUHMANN, Niklas. **La sociedad de la sociedad**. Traducción: Javier Torres Nafarrate bajo el cuidado conceptual de Darío Rodríguez Mansilla, y estilístico de Marco Ornelas. México: Herder, 2006.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Indenização por Dano Moral e Material decorrente de Acidente do Trabalho**. 2006. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/indenizacao-por-dano-moral-e-material-decorrente-de-acidente-do-trabalho>>. Acesso em 21 set. 2016.
- MELEU, Marcelino. **Jurisdição Comunitária: a efetivação do acesso à justiça na policontexturalidade**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.
- MURI, Leandro Herlein. **Garantia de Emprego e Direitos Fundamentais: A polêmica sobre a Inconstitucionalidade da Denúncia da Convenção 158 da OIT**. 2010. Dissertação (Mestrado em

Direitos Fundamentais e Democracia). Faculdades Integradas do Brasil - UniBrasil: Curitiba. 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO-OIT. História. Disponível em:
<http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em: 28 set. 2016.

SANTOS, Marcia Cristina dos. **A aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 98, fev 2012. Disponível em:
http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11169&revista_caderno=25. Acesso em: set. 2016.

SUPIOT, Alain. *Nem Assistencialismo nem Caridade: Solidariedade*. In: *Le Monde Diplomatique Brasil*, ed. 89, 2014. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/nem-assistencialismo-nem-caridade-solidariedade/>. Acesso em out. 2016.

TEUBNER, Gunther. **Direito, Sistema e Policontexturalidade**. Tradução: Jürgen Volker Dittberner... (et. al.). Piracicaba: Unimep, 2005.

TEUBNER, Gunther. **Fragmentos Constitucionais: constitucionalismo social na globalizaçã**. São Paulo: Saraiva, 2016.

Recebido em: 24.07.2017 / Revisões requeridas em: 10.10.2017 / Aprovado em: 27.10.2017 / Publicado em: 05.05.2018

COMO FAZER A REFERÊNCIA DO ARTIGO (ABNT):

MELEU, Marcelino da Silva; BANDEIRA, Laís Cristina. A relação laboral na policontexturalidade voltada a uma governança por números e a oit como organização mediadora. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, Santa Maria, RS, v. 13, n. 1, p. 183-208, abr. 2018. ISSN 1981-3694. Disponível em: <
<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/28239> >. Acesso em: dia mês. ano.
doi: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369428239> .