



Fernando Lopes

AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS SUPRANACIONAIS PARA ALÉM DA OIT E DA UNIÃO EUROPÉIA*

44

SUPRANATIONAL COLLECTIVE BARGAINING BEYOND ILO AND EUROPEAN UNION

José Soares Filho

RESUMO

Defende a necessidade da negociação coletiva de trabalho supranacional, compatível com a atual globalização das relações econômicas e sociais.

Reconhece o eficiente papel desempenhado até agora pela Organização Internacional do Trabalho OIT em termos de relações supra-estatais, por meio de seus instrumentos normativos, a bem-sucedida experiência da União Européia e outras formas de organização regional.

No entanto, afirma que a proteção do trabalho na esfera internacional requer mais ampla normatização das relações laborais, que pode ser efetivada mediante acordos multilaterais e convênios coletivos transnacionais.

PALAVRAS-CHAVE

Direito do Trabalho; negociação coletiva do trabalho – supranacional, União Européia, Mercosul; Organização Internacional do Trabalho (OIT).

ABSTRACT

The author sustains the need for supranational collective bargaining on labor, which is consistent with the contemporary globalization of economic and social relations. He acknowledges the efficient role played so far by the International Labor Organization (ILO) in terms of supra-estate relations, by means of its normative tools, the successful EU experience and other ways of regional organizations. He states, however, that labor protection within the international scope requires a wider standardization of labor relations, which may be implemented by dint of both multilateral and transnational collective agreements.

KEYWORDS

Labor Law; supranational – collective bargaining on labor; European Union (EU); Southern Common Market (Mercosur); International Labor Organization (ILO).

* Conferência proferida no “III Congresso Brasileiro de Direito Processual”, realizado pela Faculdade Maurício de Nassau, no período de 17 a 19 de maio de 2007, em Recife – PE.

1 INTRODUÇÃO

Para a normatização das relações laborais é de grande valia a negociação coletiva de trabalho. Desde seus primórdios ela constitui uma notável experiência jurídica, a mais expressiva vivenciada pelo Direito em todas as suas fases. Foi realizada primeiramente no campo das relações de trabalho e depois, graças aos resultados positivos apresentados, em outras áreas do Direito, a exemplo da relativa ao consumo.

Sua prática vem ocorrendo, quase exclusivamente, em âmbito nacional, visto que depende de previsão no Direito interno de cada país, condição para que as respectivas normas sejam legitimadas e, assim, produzam efeitos jurídicos para as relações que visam regular.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de sucessivas convenções e recomendações, estimula a negociação coletiva de trabalho no plano nacional e indica seus parâmetros, bem assim as medidas adequadas e hábeis para sua efetivação. Considera-a de grande importância para o justo equilíbrio das relações entre empregadores e trabalhadores e, conseqüentemente, para o progresso e a paz social. Em relação à prática da negociação coletiva em nível supranacional, ela desenvolve uma política visando reunir sindicatos e empresas em escala mundial, para obtenção de acordos nesse nível (acordos-marco).

O exercício da negociação coletiva em nível supranacional ainda é incipiente, mas o bastante para demonstrar sua utilidade, em especial no processo de integração regional, porquanto pode contribuir para que este contemple os direitos sociais, colocando-os nas pautas de discussão. Ademais, concorre para que os atores sociais dele participem com a normatização das respectivas relações negociais, no plano comunitário. Dessa maneira, também contribui para a harmonização dos sistemas jurídicos nesse aspecto.

A negociação coletiva de trabalho supranacional pressupõe, dentre outros

fatores, a existência de entidades sindicais bem-estruturadas e organizadas nesse nível, com competência jurídica para representar os membros das respectivas categorias localizados em todo o espaço do bloco regional de países e legitimados para convencionarem normas aplicáveis em todos os Estados-partes. Isso requer harmonia dos ordenamentos jurídicos nacionais sobre a matéria, admitindo tal competência e tal legitimidade.

Na União Européia, o modelo de contratação coletiva por ela adotado funda-se no princípio do diálogo social, que inspira a celebração de acordos em esfera supranacional, visto que, no sistema europeu de relações de trabalho, existem representações de empregadores e trabalhadores em âmbito comunitário. Daí a tendência de a negociação coletiva ultrapassar as fronteiras nacionais. O Ato Único Europeu – que complementou o Tratado de *Maastricht* – representa um passo fundamental na evolução do Direito comunitário, ao reconhecer a necessidade do diálogo social e abrir um espaço para a autonomia coletiva no plano europeu, de modo que a negociação coletiva resultasse em convenções desse porte. A negociação coletiva com essa dimensão tem, de fato, ocorrido, apesar dos obstáculos que se apresentam a esse respeito.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), [...], estimula a negociação coletiva de trabalho no plano nacional e indica seus parâmetros, bem assim as medidas adequadas e hábeis para sua efetivação.

No tocante ao Mercosul, as entidades sindicais nacionais, por suas centrais, desde cedo se uniram para conjuntamente influírem na formação do Mercado Comum, de modo que neste fossem levados em conta os legítimos interesses das categorias econômicas e profissionais afetados pelo processo de integração e criaram a Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS), que reúne as centrais sindicais dos países componentes do Mercosul e de seus associados

(Bolívia e Chile). Está, assim, formada a estrutura organizacional, da parte dos trabalhadores, para a negociação coletiva supranacional.

Tal negociação tem dado os primeiros passos no sentido de sua consolidação no quadro do Mercosul, ante a articulação, nele, de alguns setores da economia, tais como o siderúrgico, o bancário e o automobilístico.

Ante a globalização das relações econômicas e sociais – que é um fenômeno da pós-modernidade –, impõe-se a negociação coletiva com alcance para além do marco da União Européia e da própria OIT, para se lograr a proteção do trabalho no plano internacional, já que esta não se satisfaz com a normatização promovida por aquela Organização, nem é suficiente, para a tutela do trabalhador na esfera comunitária, a regulamentação emanada dos organismos institucionais respectivos.

Com o presente estudo, pretende-se demonstrar a viabilidade e a importância da negociação coletiva supranacional, especialmente no campo das relações de trabalho, como meio eficaz de normatizá-las no quadro das comunidades regionais de países, de modo que o processo de integração em que elas se inserem seja completo, para o que se re-

quer que ele contemple não apenas os interesses econômicos, mas também os direitos sociais e trabalhistas. Só assim o referido processo alcançará seu objetivo, consistente em proporcionar aos respectivos povos o verdadeiro progresso.

Além disso, visa-se enfatizar a necessidade da negociação coletiva em escala universal, compatível com as relações que se constituem na atual conjuntura mundial. Dessa forma, obter-se-á um equilíbrio de interesses entre os atores

sociais, indispensável para o desenvolvimento econômico com justiça social, que é a aspiração fundamental do ser humano.

2 A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO; FATORES EXÓGENOS E ENDÓGENOS

A crise do Direito do Trabalho – notória e largamente discutida nos meios acadêmicos e sindicais – decorre de fatores exógenos e endógenos (PODETTI, 1997, p. 399).

Os fatores exógenos provêm da economia de mercado, consagrada pelo neoliberalismo. Em favor desse sistema, os governos sacrificam os diversos modelos de intervenção na ordem econômica e de planificação da economia. Adotando o programa econômico neoliberal, os Estados estabelecem medidas legislativas no campo do Direito do Trabalho que, de um modo geral, resultam em flexibilização e desregulação das relações laborais. Tais medidas, a pretexto de propiciarem às empresas maior competitividade, com a redução dos custos da produção, importam, inexoravelmente, em prejuízo para os trabalhadores, com a redução de direitos e vantagens por eles conquistados no seio do Estado do Bem-Estar Social (o *Welfare State*).

A sociedade contemporânea move-se num espaço global. Essa realidade requer instâncias globais para a produção de regras de convivência, com a efetiva participação dos interlocutores sociais válidos.

46

Os fatores endógenos relacionam-se à incapacidade do Direito do Trabalho de oferecer respostas adequadas e eficazes às demandas e solução justa aos problemas pertinentes às relações laborais, ante as mudanças vertiginosas que ocorrem na modernidade.

De fato, o Direito Individual do Trabalho restringe-se às relações de trabalho subordinado e formalizadas; não alcança, pois, os trabalhadores informais e os desempregados (fora do mercado).

O Direito Coletivo do Trabalho circunscreve-se, basicamente, às categorias profissionais organizadas, excluindo-se de seu âmbito grupos de trabalhadores inorganizados (por exemplo, os sem-terra). Além disso, ainda contempla, quase exclusivamente, as organizações sindicais com base nacional, e só há algumas décadas vem ultrapassando esse marco, para afirmar-se nas esferas regional e internacional.

3 A GLOBALIZAÇÃO E A AMPLIAÇÃO DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

A sociedade contemporânea move-se num espaço global. Essa realidade requer instâncias globais para a produção de regras de convivência, com a efetiva participação dos interlocutores sociais válidos. Para tanto, faz-se necessária a negociação coletiva transnacional, que transcende o âmbito das comunidades regionais de países, inclusive a União Européia. Nesse sentido são viáveis acordos multilaterais e convênios coletivos transnacionais.

Dentre os primeiros se destacam, por sua importância para a coletividade nacional, os acordos tripartites e os pactos sociais, cuja experiência se vem fazendo em alguns países, especial-

mente a Espanha e a Itália; e, com relação aos segundos, as convenções-marco entre corporações multinacionais e organizações sindicais mundiais, que já se realizam, com certa habitualidade e considerável proveito para ambas as partes.

Os pactos sociais surgem, geralmente, em momentos de grave crise político-social da nação, em que o governo sente a necessidade de recorrer aos mais importantes segmentos sociais, no sentido de recolher deles as linhas mestras de um programa de alto nível capaz de enfrentar as dificuldades, contando, assim, com o respaldo do conjunto da sociedade, que lhe dê maior legitimidade, credibilidade e força moral, do que resulta, conseqüentemente, razoável probabilidade de bom êxito em tão árdua tarefa.

Trata-se de um entendimento de largo alcance, abrangendo matérias diversas, entre os principais atores sociais – empregadores e trabalhadores – e o governo. Situam-se os pactos sociais acima dos interesses das classes, pois têm em vista os interesses maiores da comunidade nacional. Sua aplicação, por conseguinte, ultrapassa os limites da convenção coletiva de trabalho, seja quanto ao objeto, seja quanto às partes intervenientes, seja em relação ao território.

Os pactos sociais não têm a natureza de participação corporativa, porquanto o sindicato não é um agente de colaboração orgânica com o Estado, mas tem uma postura de independência em relação a ele.

Já se realizam, com certa habitualidade, convenções-marco entre corporações multinacionais e organizações sindicais mundiais. Segundo essa tendência, que vem se generalizando, grandes empresas industriais de alcance global subscrevem acordos-marco com seus empregados vinculados a unidades produtivas situadas em diversos países, mediante os quais se comprometem a respeitar algumas normas mínimas em todo o mundo, conscientes de que, para as corporações internacionais, atualmente, constitui um bom negócio o cumprimento de normas trabalhistas essenciais.

Esse fenômeno deve-se ao fato de que a maioria das grandes empresas mundiais já atua numa perspectiva global e a maior parte dos sindicatos se acha integrada nas Federações Sindicais Mundiais (FSM) setoriais. Por isso, empresas e sindicatos “começaram a dar os passos necessários para firmar tais convênios”. Em geral são as empresas com sede principal na Europa que tiveram a iniciativa da celebração de convenções desse tipo; porém, existem exemplos dessa prática também em empresas da Nova Zelândia (Fonterra) e da África do Sul (AngroGold). (GRAHAM & BIBBY, 2002, p. 4).

Dentre as matérias objeto desses pactos são considerados, com maior freqüência, os direitos de negociação coletiva, a informação e a consulta, a igualdade de oportunidades, a saúde e a seguridade, as normas sobre salários mínimos, bem como a proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado.

4 PERSPECTIVAS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL

O processo negocial de formação da norma, no campo do Direito do Trabalho, tende a sofrer uma considerável mudança, em conseqüência da globalização da economia, do surgimento de corpos intermediários voltados a cumprir as funções tradicionais atribuídas aos sindicatos, bem assim da multiplicidade e va-

riedade de formas de emprego e rendas que se apresentam na atual conjuntura socioeconômica.

Tal processo, vinculado às conquistas que se inserem nos contratos individuais de trabalho, terá ampliado seu espectro de acordo com a tendência própria da sociedade pós-industrial, incluindo em seus objetivos políticas gerais direcionadas à preservação dos empregos, do meio ambiente, à formação profissional contínua, ao direito à informação, à redução das jornadas de trabalho, a medidas fiscais, de tarifas e preços dos serviços públicos, ao controle da inflação, à concessão de benefícios aos empresários no tocante a impostos e encargos sociais no intuito de propiciar a ampliação do mercado de trabalho. A abertura da negociação nesses termos tem como objetivo preservar os postos de trabalho e a renda dos trabalhadores.

Por outro lado, o processo negocial assume diversas formas e se operacionaliza em vários níveis, com alteração de seus âmbitos pessoais, materiais, temporais e espaciais, bem assim quanto à vigência e eficácia da norma que produz. Visa, destarte, adequar-se ao amplo espaço em que se desenvolve a produção na sociedade contemporânea, a fim de atender à multiplicidade de organizações coletivas e ao contingente de trabalhadores não contemplados pela doutrina e pela dogmática jurídica tradicionais (ANDRADE, 2005, p. 262). Com efeito, as transformações por que passa o mundo do trabalho alteram a organização produtiva e as relações laborais, resultando na mudança do próprio conceito e da função do contrato coletivo (PERONE, 1996, p. 116)¹.

Entre as modalidades de negociação coletiva que se destacam na atualidade, estão os pactos sociais e as negociações tripartites, que envolvem empregadores, trabalhadores e o governo e conferem ao processo negocial maior abrangência, fornecendo ao Estado elementos para a criação de normas jurídicas não apenas de natureza trabalhista, mas também de outras ordens, a fim de atender a múltiplos interesses sociais.

Em relação aos sujeitos, amplia-se a feição negocial, que, do âmbito restrito de categorias econômicas e profissionais conexas, passa a admitir categorias econômicas e profissionais de diversos

setores da atividade produtiva. No tocante ao objeto, incluem-se matérias além dos interesses diretos dos trabalhadores, como meio ambiente, desenvolvimento sustentável e planejamento econômico.

Quanto ao espaço de sua aplicação, a negociação coletiva efetiva-se em nível de empresa, de setor produtivo, em nível nacional, mediante acordos interconfederais e os já mencionados pactos sociais e negociações tripartites.

Há a perspectiva de, num futuro não distante, o processo negocial atingir a esfera transnacional com *uma proposta de uniformidade dos direitos sociais em nível planetário* (ANDRADE, 2005, p. 262). Dessa experiência, aliás, já há registros significativos, como se verá adiante.

5 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SUPRANACIONAL: VIABILIDADE, SEGUNDO AS NORMAS DA OIT

Ao fenômeno da transnacionalização das empresas corresponde a transnacionalização das relações de trabalho, para a qual é de fundamental importância a negociação coletiva supranacional, como meio de elevar a esse nível os direitos trabalhistas, condição para lograr o almejado equilíbrio entre os fatores da produção, que é pressuposto da paz social.

Os pactos sociais não têm a natureza de participação corporativa, porquanto o sindicato não é um agente de colaboração orgânica com o Estado, mas tem uma postura de independência em relação a ele.

Por conseguinte, ante a presença, no cenário mundial, das empresas multinacionais, não se justifica a inexistência de convenções coletivas com a mesma amplitude, que parecem ser o instrumento adequado para a regulação das relações de trabalho das multinacionais (OLEA, 1997, p. 41).

Atenta a essa situação, a OIT tem desenvolvido estudos e promovido medidas no sentido de que se efetive negociação coletiva supranacional. Em face de sua estrutura funcional, aquele organismo internacional reúne as condições adequadas para lograr esse objetivo, porquanto seus órgãos deliberativos – especialmente a Conferência Internacional do Trabalho – são compostos de representantes

de entidades sindicais de trabalhadores e empregadores de todas as partes do globo. Além disso, ela desenvolve uma política visando reunir sindicatos e empresas em escala mundial, para obtenção de acordos nesse nível (acordos-marco). As diretrizes básicas para a consecução desse objetivo constam da Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, aprovada, por unanimidade, em novembro de 1977, pelo Conselho de Administração da OIT, em sua 204ª reunião.

O referido instrumento contém princípios voltados à promoção do entendimento mútuo entre as empresas multinacionais e os sindicatos representativos de seus empregados, à participação deles na organização empresarial, à transparência e à responsabilidade social da empresa no âmbito do trabalho, requisitos para o estabelecimento de associações sustentáveis entre os atores locais, mundiais e o mercado. Estimula a cooperação entre empresas, sindicatos e governos, com o objetivo de *aproveitar ao máximo o efeito positivo que a inversão realizada pelas empresas multinacionais pode gerar no progresso econômico e social, contribuindo ao mesmo tempo para resolver as dificuldades que a inversão pode acarretar*. (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2002, p. 7).

Essa Declaração foi concebida para fomentar um desenvolvimento socialmente sustentável e os direitos humanos no ambiente de trabalho, tendo como objetivos o emprego, a formação, as condições de vida e trabalho e as relações laborais. Nela se insiste com as multinacionais, os governos e interlocutores sociais para que sigam o exemplo da OIT no que tange à promoção do trabalho decente, colaborando para a realização do contido na Declaração daquele organismo internacional relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento². Ademais, faz-lhes convite para que referendam as convenções da OIT sobre trabalho infantil e idade mínima para o trabalho. Devido a seu alcance

global, a Declaração constitui instrumento adequado para a utilização direta ou indireta na dotação de conteúdo básico para os convênios-marco. (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2002, p. 7).

A OIT aprovou, outrossim, um Guia com o subtítulo “Conhecer e utilizar diretrizes universais para a responsabilidade social”, em que se expõe o modo de melhor aplicar a Declaração em apreço, constituindo ferramenta de grande valor para quem deseja utilizá-la. Nele se encontra informação prática sobre a responsabilidade social das empresas em geral, fundada na experiência acumulada em escala mundial no tratamento de questões tais como a saúde, a seguridade e o trabalho infantil.

Num lugar de trabalho globalizado em que atuam empregadores desta mesma escala global, o papel da OIT neste terreno se torna essencial (GRAHAM & BIBBY, 2002, p. 6).

6 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO QUADRO DA UNIÃO EUROPÉIA

Os Estados-membros da União Européia acham-se empenhados em estabelecer estreita colaboração no campo social, especialmente no que tange ao direito sindical e às tratativas coletivas entre empregadores e trabalhadores (MAZZONI, 1972, p. 120).

Esse objetivo vai ao encontro das normas estabelecidas nas Convenções Internacionais do Trabalho de ns. 87 e 98, da OIT, que consagram a garantia da liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, neste compreendido o direito de livre negociação coletiva. Ora, esses instrumentos normativos foram acolhidos e vêm sendo aplicados pelos países integrantes da Comunidade³.

Na União Européia, acentua-se o princípio do diálogo social, que embasa o modelo de contratação coletiva por ela adotado e inspira as legislações sociais de quase todos os seus Estados-membros.

A fim de acalmar as intensas preocupações ante a crescente influência das empresas multinacionais sobre a vida econômica, social e, até, política, dos países onde elas operam, a Comissão Européia elencou uma série de ações a serem implementadas no sentido de estabelecer um contrapeso ao poderio dos grandes trustes internacionais. No tocante à proteção dos trabalhadores, sugeriu a adoção das diretivas tendentes a harmonizar os regulamentos sobre as despedidas coletivas e assegurar a proteção dos trabalhadores em caso de fusão, concentração ou racionalização de empresas; e augura o desenvolvimento de convenções coletivas européias. (CAEN e CAEN, 1980, p. 385).

Na União Européia, acentua-se o princípio do diálogo social, que embasa o modelo de contratação coletiva por ela adotado e inspira as legislações sociais de quase todos os seus Estados-membros. Tal princípio materializa-se por meio de institutos, tais como os acordos celebrados em esferas mais elevadas, pelas organizações representativas dos empresários e as dos trabalhadores, independentemente da participação dos governos, uma vez que, como lembra Galantino (1997), no sistema europeu de relações de trabalho existem representações

em nível comunitário.

Registram Schutte, Castro e Jacobsen (2000, p. 87) que a coordenação e organização dos trabalhadores em nível europeu resultou, em 1973, na fundação da Confederação Européia de Sindicatos – CES, que engloba uma dupla estrutura: de um lado, as centrais sindicais nacionais; de outro, catorze federações européias por ramo de produção. Daí, o que eles chamam de perspectivas de europeização da negociação coletiva em face da organização sindical, tendo em vista que a nova realidade que se desenha revela o crescente esvaziamento do papel do contrato nacional, a menos que ele seja complementado ou coordenado por negociação em nível europeu. E sentenciam: *a questão não é mais se haverá negociação coletiva européia, mas quando.* (SCHUTTE; CASTRO; JACOBSEN, 2000, p. 99).

Na opinião de Andrade (1993, p. 18), as novas modalidades de relações trabalhistas desenvolvidas no interior dos países integrantes do Mercado Comum Europeu, fora e além das organizações empresariais, propiciadas pelas novas tendências políticas, econômicas e sociais dos países capitalistas avançados, favoreceram a internacionalização da negociação coletiva. Por isso, *a tendência de a negociação coletiva ultrapassar as fronteiras nacionais é apenas consequência lógica da internacionalização da vida econômica e social*; e é facilitada pelo surgimento e desenvolvimento das organizações supranacionais, que agasalham interesse em negociação coletiva nesse nível. Eis a razão do despontar, nas últimas décadas, da idéia de uma negociação coletiva internacional. (SPYROPOULOS *apud* ANDRADE, 1993, p. 19).

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, da União Européia, inclui, entre as características do “modelo social europeu”, a liberdade de associação e negociação coletiva. Objetiva a desregulamentação dos direitos trabalhistas, com a manutenção das normas sociais mínimas constantes do Tratado de Maastricht (1992), mediante negociação coletiva, permitindo-se, pois, aos sindicatos *tomar parte ativa no trabalho de consolidação do perfil social da União Européia.* (SPYROPOULOS, *apud* NORRIS, 1998, p. 165).

O Ato Único Europeu – que complementou o Tratado de Maastricht – representa um passo fundamental na evolução do direito comunitário, ao reconhecer a necessidade do diálogo social e abrir um espaço para a autonomia coletiva no plano europeu, de modo que a negociação coletiva resultasse em convenções nesse nível. Com efeito, com base nele os atores sociais assumem um papel fundamental na aplicação do princípio de subsidiariedade, que vai desde a consulta com a Comunidade – inclusive sobre legislação comunitária –, até a implementação de diretivas do Conselho e negociação coletiva em nível europeu, com enfática autonomia em relação aos governos. (BLANPAIN, 1997, p. 68).

Acordos coletivos de tamanho alcance e de cumprimento obrigatório – com o devido respeito às normas mínimas de procedimento preestabelecidas – foram facultados pelo dispositivo do art. 4 do Acordo, que integra o Protocolo 14 sobre Política Social (que constitui anexo do Tratado da União Européia, resultante da reunião de Maastricht⁴). Ali se acha expresso o reconhecimento da legitimidade dos pactos coletivos que viessem a ser celebrados, em escala européia, pelos interlocutores sociais, os quais deveriam participar ativamente na constituição

do ordenamento social da Comunidade, com capacidade de firmar acordos que representassem uma verdadeira alternativa à legislação sobre a matéria, caso em que a Comissão perderia, *motu proprio*, a exclusividade da função normativa nesse campo.

No tocante à negociação coletiva em nível europeu, Blanpain (1997, p. 68) registra um importante marco: o acordo entre os atores sociais europeus de 31 de outubro de 1991, em Bruxelas, que *abriu caminho para a aceitação da negociação europeia e para que os catorze Estados-membros⁵ acordassem um mecanismo para dotar de força obrigatória as convenções coletivas erga omnes na Comunidade*. (BLANPAIN, 1997, p. 68).

Os seguintes fatos, relatados por Nascimento (2000, p. 287), revelam a tendência à supranacionalização da negociação coletiva e traduzem interessantes experiências a esse respeito. Em 1995 foi assinado o primeiro acordo coletivo em nível comunitário, assegurando aos trabalhadores da União Européia, salvo os do Reino Unido, licença remunerada de, no mínimo, três meses e licenças para trato de interesses familiares⁶. A Diretiva 94/45 CE⁷ obriga a constituição de uma comissão interna de representação dos trabalhadores, o comitê de empresa, ou a criação de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas situadas em mais de um Estado-membro da União. Em 1997 foi celebrado acordo coletivo visando ao incremento do emprego na agricultura, entre a Federação Européia Agrícola (FEA) e a Confederação Européia de Sindicatos (CES), de um lado, e o Grupo Europeu de Organizações Patronais Agrícolas (GEOPA) e a Confederação de Organizações Patronais Agrícolas (COPA), de outro.

7 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL NO ÂMBITO DO MERCOSUL: VIABILIDADE; ESBOÇO DE UMA EXPERIÊNCIA

A negociação coletiva de trabalho supranacional é um tema tratado no processo de integração do Mercosul.

Por iniciativa da Coordenação Brasileira do Subgrupo de Trabalho 10 (Ministério do Trabalho), discutiu-se, no seio daquele órgão, a proposta das entidades sindicais pertinente à Decla-

ração Sociolaboral, que, após longos debates e controvérsias, foi aprovada. A Declaração, com validade no âmbito do Mercosul, contém um elenco de direitos fundamentais, tais como: proibição de trabalho infantil e forçado, igualdade de oportunidade e de trato (proibição de distinção por motivo de sexo, raça e nacionalidade), respeito ao direito de greve, o direito dos empregadores de gerirem suas empresas, a liberdade de associação (com base na Convenção n. 87 da OIT e em conformidade com as legislações nacionais vigentes).

É de suma importância a aplicação da negociação coletiva, notadamente em termos de convenção coletiva, nas relações de trabalho no plano do Mercosul, ou seja, em nível supranacional.

Sobre a negociação coletiva, a Declaração reconhece o direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, conforme as legislações e práticas nacionais. Seu art. 13 lança as bases para uma futura negociação em âmbito comunitário, ao dispor:

Os Estados-partes comprometem-se a fomentar o diálogo social nos âmbitos nacional e regional, instituindo mecanismos efetivos de consulta permanente entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, a fim de garantir, mediante o consenso social, condições favoráveis ao crescimento econômico sustentável e com justiça da região e a melhoria das condições de vida de seus povos.

A referida Declaração, ou Protocolo Laboral, intitulada “dimensão social do processo de integração, diversas alternativas para sua formulação institucional”, destaca, dentre os vários pontos mencionados, os direitos coletivos e o procedimento de negociação coletiva internacional, com a garantia de constituição e funcionamento de representação sindical nas empresas que atuam em mais de um país do Mercado Comum.

A Carta Social ou de Direitos Fundamentais do Mercosul, cujo projeto foi apresentado pelas entidades sindicais por ocasião do Encontro dos Presidentes dos Países das Américas (*Cumbre de los Pueblos de América*), realizado em Santiago do Chile, nos dias 16 e 17 de abril

de 1998, em seu art. 46, reconhecera o direito de negociação coletiva em todos os níveis, inclusive o internacional, podendo o âmbito territorial da convenção coletiva de trabalho ser nacional, regional ou internacional, compreendendo o direito em foco tanto o setor privado da economia quanto o setor público.

Por outro lado, a Comissão Sociolaboral, criada em 1999, no seio do Mercosul, e fundada na aludida Declaração, propiciou à representação sindical um espaço de negociação com perspectiva de ser ampliado por uma correlação de

forças mais favorável aos trabalhadores. (SCHUTTE, CASTRO; JACOBSEN, 2000, p. 121).

É de suma importância a aplicação da negociação coletiva, notadamente em termos de convenção coletiva, nas relações de trabalho no plano do Mercosul, ou seja, em nível supranacional. Isso porque o Mercado Comum assenta em condições homogêneas, seja de natureza econômica, seja de natureza social e trabalhista, dentre outras, as quais recomendam um tratamento tanto quanto possível uniforme; e a negociação coletiva é apta a promovê-las nesse último aspecto.

A negociação coletiva efetivada por entidades sindicais de porte supranacional pode concorrer para a regulamentação do Direito Internacional do Trabalho, por exemplo, no que tange à circulação de trabalhadores de uma mesma empresa que exerça atividades nos territórios de vários países. Vem assim contribuir como meio para que os atores sociais interfiram no processo de integração regional, fazendo com que ele contemple os direitos sociais e, desse modo, se complete a integração, como, aliás, vem ocorrendo em relação ao Mercosul graças à participação firme e decidida das centrais sindicais.

Nos regimes jurídicos vigentes nos quatro países que compõem o Mercosul, assim como na Bolívia e no Chile⁸, inexistem impedimentos para a negociação coletiva de trabalho em nível supranacio-

nal, no referido bloco, desde que a proposta seja validada do ponto de vista lógico-formal. (FILAS, 1993, p. 372). A discussão que esse tema poderá suscitar diz respeito a alguns aspectos, quais sejam: relação entre forças sociais, sujeitos da negociação, conteúdo normativo, gradualismo necessário.

Esse procedimento é viável e compatível com a paridade de situações no bloco de países, contanto que se promova, previamente, a aproximação das legislações nacionais⁹, de modo a afastar os óbices existentes quanto à adoção e à aplicação uniforme de normas negociadas às relações individuais de trabalho em todos os Estados parceiros. Outrossim, para dirimir litígios emergentes de sua execução que possam caracterizar problemas ligados à área do Direito Internacional Privado, requer-se a criação de um Tribunal de Justiça da Comunidade, com jurisdição sobre todos os membros desta e preferencial às das Cortes estaduais, a exemplo do instituído para a Comunidade (atual União) Européia.

A fim de operacionalizar a normatização privada em âmbito regional – através da convenção coletiva supranacional –, é necessária a atuação de organizações sindicais que representem trabalhadores e empregadores estabelecidos em mais de um daqueles países e que, por conseguinte, tenham competência para defender os respectivos interesses.

Nesse sentido, foi criada, logo no início do processo de integração no Mercosul, em 1987, a Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul – CCSCS, que reunia as três centrais sindicais brasileiras (CUT, CGT, FS), a CGT argentina, a CUT paraguaia, o PIT/CNT do Uruguai, a CUT do Chile e a COB boliviana. Está, assim, formada a estrutura organizacional, da parte dos trabalhadores, para a negociação supranacional.

Outro passo significativo foi a articulação de alguns setores da economia no quadro do Mercosul, tais como o siderúrgico, o bancário, o automobilístico, de que é exemplo a iniciativa dos sindicatos dos bancários dos quatro países componentes do bloco, que realizaram, no período de 1993/1994, pelo menos cinco encontros, conquanto dando prioridade, nos debates, a questões político-estruturais em relação às propriamente sindicais. (SCHUTTE, CASTRO e JACOBSEN, 2000, p. 128).

A negociação coletiva de trabalho realizada por empresas multinacionais concorre para firmar a responsabilidade social corporativa, com evidente vantagem para as relações de trabalho no plano supranacional.

Em seguida surge a primeira convenção coletiva, no marco de empresa, de porte transnacional. Trata-se da convenção firmada, de um lado, pela *Volkswagen* da Argentina e do Brasil e, de outro, pelos Sindicatos Metalúrgicos filiados à CUT, do Brasil, e o Sindicato de Mecânicos de Automotores da Argentina.

Informa Mansueti (2004, p. 137) que a referida convenção foi concebida como uma convenção coletiva “mercosulista”, tendo como motivação (segundo um de seus considerandos) a necessidade de estender acordos das relações entre capital e trabalho ao âmbito do Mercosul. *Suas disposições estabelecem: o intercâmbio de informação; a realização de uma reunião anual conjunta entre as empresas e os sindicatos e as comi-*

sões internas de fábrica; o compromisso de prevenir conflitos por meio do diálogo permanente e de solucionar as divergências por meio da negociação, na medida do possível; o reconhecimento, por parte das empresas, da representatividade dos sindicatos celebrantes e das comissões internas como interlocutoras para o trato dos assuntos trabalhistas, bem assim do direito dos trabalhadores de organizarem-se em sindicatos e constituírem as referidas comissões; formação profissional, prevendo a homogeneização dos programas de capacitação, a cooperação dos sindicatos e comissões internas na elaboração dos programas e o reconhecimento automático dos cursos realizados em qualquer dos estabelecimentos da empresa no Mercosul. Com essa experiência, vislumbra-se a perspectiva de consolidação do processo negocial nessa esfera.

Ainda há um longo caminho a percorrer para atingir satisfatoriamente esse objetivo, o que depende da incrementação dos entendimentos entre as organizações sindicais dos Estados-partes do Mercosul, do fortalecimento de sua estrutura, bem como da correção das diferenças jurídicas entre os sistemas de negociação coletiva, ou seja, sua harmonização.

Para lograr essa harmonização, têm sido realizados estudos, baseados em análises e levantamentos, já em fase adiantada, que constam dos Nomencladores elaborados pela Comissão n. 1 do Subgrupo de Trabalho n. 10. Esse fato gera a razoável convicção de que a negociação coletiva de trabalho na esfera do Mercosul será, num futuro não remoto, uma realidade e contribuirá, eficazmente, para completar a integração regional, com a almejada globalização dos direitos sociais, a par da globalização econômica, nesse âmbito.

8 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL, POR EMPRESAS MULTINACIONAIS

Segundo informam Graham & Bibby (2002, p. 4 e 5), a primeira convenção desse porte teve suas negociações iniciadas em 1985, entre a União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins (UITA) e a multinacional francesa Danone. A partir de 1988 realizaram-se mais de vinte convenções, das quais não menos de oito em 2002, envolvendo diversas multinacionais em vários setores, tais como os da mineração, das telecomunicações, da manufatura e venda.

Recentemente foi firmada uma “convenção-marco mundial” pela *Volkswagen* e pelos sindicatos representativos de seus trabalhadores sobre algumas normas trabalhistas mínimas, tendo o porta-voz daquela empresa afirmado que o acordo beneficiaria ambas as partes da mesa de negociação e que, para ela, a responsabilidade social não era apenas retórica, mas, na realidade, muito contribuía para sua competitividade¹⁰.

A partir da experiência pioneira de convenção no plano supranacional, cujas negociações se iniciaram em 1985, foram subscritos acordos adicionais sobre direitos sindicais, formação profissional, bem como medidas a serem adotadas para o caso de que, com a aplicação de novas técnicas ou processos de organização, ocorrerem mudanças substanciais no volume da produção, ou o fechamento parcial ou total das instalações da empresa, ou venha a ser afetada de modo significativo a natureza dos contratos de trabalho. (GRAHAM; BIBBY, 2002, p. 5).

A negociação coletiva de trabalho realizada por empresas

multinacionais concorre para firmar a responsabilidade social corporativa, com evidente vantagem para as relações de trabalho no plano supranacional. Exemplo disso são uma Declaração de direitos sociais e relações laborais subscrita, em junho de 2002, pela *Volkswagen* com a Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (FITIM) e o Comitê de Empresa Mundial da *Volkswagen*¹¹ e uma declaração de Princípios de Responsabilidade Social adotada, semanas após, pela *DaimlerChrysler* com seu Comitê de Empresa Mundial, subscrita também com a FITIM.

Vale notar que as convenções-marco entre corporações multinacionais e organizações sindicais mundiais enfocam muitas das questões tratadas nas convenções fundamentais da OIT, pois em seus textos se mencionam, com destaque, esses instrumentos internacionais, especialmente as Convenções de n. 87 e 98, sobre liberdade sindical e negociação coletiva. Tal referência denota, implicitamente, um compromisso geral com as normas daquele organismo internacional¹².

Andrade (2005, p. 209) não descarta, além de negociações de porte supranacional, a possibilidade de uma greve de dimensão planetária, pela utilização dos meios de comunicação fornecidos, especialmente, pela Internet, com os quais trabalhadores de uma empresa multinacional ou de um determinado setor da economia se articulariam com os situados nos demais pontos do globo e, assim, consensualmente, desencadeariam o movimento paredista.

9 CONCLUSÃO

NECESSIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL EM ESFERA GLOBAL

A sociedade contemporânea move-se num espaço global. Essa realidade requer instâncias globais para a produção de regras de convivência, com a efetiva participação dos interlocutores sociais válidos. Para isso, faz-se necessária a negociação coletiva supranacional.

Na era que se inicia, as novas formas de regulação do trabalho humano resultam da atuação das centrais sindicais internacionais e expressam-se nas contratações individuais transfronteiriças, nos convênios coletivos transnacionais, assim como na formalização de instân-

cias supra-estatais permanentes de resolução de conflitos individuais e coletivos e de produção de normas não-estatais. Preconiza-se o surgimento de instâncias supra-estatais de controle, administração e solução de conflitos, em todas as suas dimensões e em escala global, com a participação dos interlocutores sociais.

Na pós-modernidade surgem formas de regulação do trabalho humano que variam em conformidade com os movimentos que ocorrem na sociedade global da informação, indo além das versões clássicas preconizadas nos instrumentos normativos da OIT, nos tratados bilaterais ou multilaterais e nos Pactos Internacionais. Com efeito, até então se contava, sob esse aspecto, em termos de relações supra-estatais, com a importante atividade daquela Organização Internacional – que se realiza, com admirável eficiência, desde o início do século XX –, assim como a bem-sucedida experiência da União Européia e outras formas de organização regional já concretizadas, tais como o Mercosul e o Nafta, ou em perspectiva (exemplo da ALCA).

Todavia, a proteção do trabalho na esfera internacional requer uma mais ampla normatização das relações laborais, que pode ser efetivada mediante acordos multilaterais e convênios coletivos transnacionais. A propósito, registram-se algumas experiências de convenções-marco entre corporações multinacionais e organizações sindicais mundiais, visto que a maioria das empresas de porte internacional já atua numa perspectiva global e muitos sindicatos se acham integrados nas Federações Sindicais Mundiais setoriais.

NOTAS

- 1 Ante essa perspectiva, Andrade (2005, p. 264) considera inteiramente superado o processo de negociação coletiva restrita à produção de normas jurídicas abstratas, cuja validade tem como foco os direitos individuais e, como limite, a proteção do trabalho dependente.
- 2 Tais princípios são: a) a liberdade de associação e 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; d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (SÜSSEKIND, 2000, p. 313).
- 3 É flagrante a influência da atividade normativa da OIT na política social da Comunidade Européia, especialmente no tocante à liberdade sindical, como demonstram Foglia e Passarelli

(1996, p. 10).

- 4 O Protocolo e o Acordo sobre Política Social, firmado com base naquele, constituindo parte integrante do *Tratado de Maastricht*, são, por isso, fonte primária do Direito comunitário, com todas as consequências que isso pressupõe (BLANPAIN, 1997, p. 67), dentre elas, especialmente, a obrigação de cumprimento pelos Estados-membros da União Européia, com incidência direta e imediata das respectivas normas nos ordenamentos jurídicos internos.
- 5 O número dos Estados-membros da União Européia era, então, de quinze. Ocorre que o Reino Unido não havia firmado o Protocolo sobre a Política Social. Isso, todavia, não impedia o cumprimento do Protocolo e seu Acordo, pois, se uma proposta fosse vetada pelo Reino Unido dentro dos procedimentos do Tratado da Comunidade Européia, os catorze Estados-membros poderiam, segundo o Protocolo, adotá-la. Assim, *este novo "acquis communautaire" será elaborado sem a decisiva contribuição britânica*. (BLANPAIN, 1997, p. 67).
- 6 Essa convenção coletiva foi celebrada conforme o Acordo de *Maastricht* sobre Política Social, implementado por uma diretiva do Conselho de 4 de junho de 1996.
- 7 Adotada em 22/9/94 pelo Conselho de Ministros de Assuntos Sociais da União Européia.
- 8 Estados associados do Mercosul e que pretendem integrá-lo como partes.
- 9 Estudo com esse intuito vem sendo realizado, haja vista a recomendação do Grupo Mercado Comum – GMC feita ao Subgrupo de Trabalho 10 por meio da Resolução n. 115/96, na qual aprovou a pauta de negociações prioritária deste, de que consta como tarefa *atualização do estudo comparativo das legislações trabalhistas dos países do Mercosul, com vistas à identificação dos traços comuns e singulares de tais legislações que podem afetar positiva ou negativamente o processo de integração regional*; e, como ação a ser implementada, dentre outras, *elaboração de propostas de harmonização referentes às assimetrias mais relevantes em matéria de relações e condições de trabalho, levando-se em conta as características próprias dos países e com o objetivo de melhorar as condições de vida e de trabalho na região*.
- 10 Registram-se, ainda, como acordos nessa dimensão: o subscrito pela multinacional da construção Ballast Nedam e a Federação Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira (FITCM), que revelou um esforço da companhia para cumprimento das normas internacionais, haja vista o recurso à rede sindical de âmbito mundial que aquela Federação constitui, congregando 289 organizações filiadas em 125 países; a convenção-marco de 1998 entre IKEA e a Federação Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira (FITCM); os acordos da UNI com Carrefour e Telefônica; convenções entre ICEM e Statoil, Endesa e AngloGold, envolvendo os trabalhadores do setor da energia e da mineração; convenções celebradas pela DaimlerChrysler. (GRAHAM; BIBBY, 2002, p. 4 e 5).
- 11 Nesse convênio a companhia firmou compromisso contendo sete princípios fundamentais, traduzidos nos seguintes pontos: reconhecimento, a todos os empregados, do direito básico de constituir sindicatos e outros órgãos de representação, assim como filiar-se a estes; o compromisso da empresa de escolher, con-

tratar e promover os trabalhadores em função, unicamente, de suas qualificações e capacidades, independentemente de sua raça, cor, gênero, religião, nacionalidade, orientação sexual, origem social e opiniões políticas desde que se baseiem em princípios democráticos e na tolerância em relação aos que pensam de modo diverso; evitar a utilização consciente de trabalho forçado ou do trabalho involuntário de presidiários; não se utilizar o trabalho infantil; conformar a remuneração e as prestações correspondentes a uma semana de trabalho normal, pelo menos aos respectivos requisitos legais vigentes em cada país ou às normas mínimas aplicáveis aos setores econômicos correspondentes; ajustar a jornada de trabalho, pelo menos, às normas nacionais ou setoriais existentes a respeito; cumprimento pela empresa, pelo menos, das normas vigentes em cada país em matéria de saúde e seguridade nos lugares de trabalho e, nesse sentido, adotar as medidas pertinentes para garantir a manutenção de condições de emprego salubres. O convênio expressa, ainda, que a *seguridade futura do Grupo Volkswagen e de seus empregados depende do espírito de cooperação para a gestão de conflitos e de compromisso social, aplicado com o fim de garantir a competitividade econômica e tecnológica*. Um porta-voz da empresa considerou o fato como significativo de seu comportamento corporativo no campo da resolução de conflitos, que havia logrado grandes êxitos na Alemanha, abrindo-se a perspectiva de o convênio ser aplicado em outras áreas do planeta. E o admitiu como resposta à Iniciativa Compacta Global de Kofi Annan, Secretário-Geral da ONU, que incorpora os direitos básicos garantidos pelas convenções fundamentais da OIT. Por seu lado, um representante da Federação Internacional dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (FITIM) e coordenador dos Comitês de Empresa Europeu e Mundial da Volkswagen, Robert Steiert, mostrou-se também satisfeito com os resultados do convênio, entendendo que ele abria um importante precedente, ao criar uma imagem positiva para a empresa e colocá-la em posição de vanguarda no tocante à responsabilidade social corporativa. (GRAHAM & BIBBY, 2002, p. 5 e 6).

- 12 Graham & Bibby (2002, p. 5) vêem semelhança da relação entre as normas da OIT e as Federações Sindicais Mundiais (FSM) com a existente entre a legislação trabalhista de cada país e os respectivos sindicatos nacionais. E assinalam que muitos empresários compreenderam ser favorável aos seus próprios interesses uma normatização precisa e algumas convenções adequadas com os representantes dos trabalhadores, o que atualmente se aprende como lição no plano mundial.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *O Mercosul e as relações de trabalho*. São Paulo: LTR, 1993.
 ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do Trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTR, 2005.
 BLANPAIN, Roger. Europa: políticas laborais y de empleo. In: EVOLUCIÓN del Pensamiento Juslaborista: Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997.
 CAEN, Gérard Lyon; CAEN, Antoine Lyon. *Droit social international et européen*. Paris: Dalloz, 1980.

CAEN, Gérard Lyon. Derecho del trabajo o derecho del empleo? In: EVOLUCIÓN del Pensamiento Juslaborista: Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997.
 CAPÓN FILAS, Rodolfo. *O novo Direito Sindical argentino*. 2. ed. [S.l.]: La Plata, 1993.
 FOGLIA, Raffaele; PASSARELLI, Giuseppe Santoro. *Profili di Diritto Comunitario del Lavoro*. Torino: G. Giappichelli, 1996.
 GALANTINO, Luisa. *Lineamenti di diritto comunitario del lavoro*. Torino: Giappichelli, 1997.
 MANSUETI, Hugo Roberto. *Direito Sindical no Mercosul*. Trad. de Yone Frediani. São Paulo: LTR, 2004.
 MAZZONI, Giuliano. *Relações coletivas de trabalho*. Trad. de Antônio Lamarca. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1972. Título Original: I Rapporti Collettivi di Lavoro.
 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2000.
 NORRIS, Roberto. *Contratos coletivos supranacionais de trabalho e a internacionalização das relações laborais no Mercosul*. São Paulo: LTR, 1998.
 OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabajadores y globalización: la OIT en el corazón de la ofensiva. *Trabajo Revista de la OIT*, Ginebra, n. 42, p. 26-27, marzo. 2002.
 OLEA, Manuel Alonso. Aspectos de la internacionalización del Derecho del Trabajo. In: EVOLUCIÓN del Pensamiento Juslaborista: Estudios en Homenaje ao Prof. Héctor-Hugo Barbagelata. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997.
 PERONE, Gian Carlo. *A ação sindical nos Estados-membros da União Européia*. São Paulo: LTR, 1996.
 PODETTI, Humberto A. Un destino para el derecho del trabajo. In: EVOLUCIÓN del Pensamiento Juslaborista: Estudios en Homenaje ao Prof. Héctor-Hugo Barbagelata. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997.
 SCHUTTE, Giorgio Romano; CASTRO, Maria Sílvia Portella de; JACOBSEN, Kjeld Aagaard. *O sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta*. São Paulo: LTR, 2000.
 SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2000.

Artigo recebido em 11/6/2007.

José Soares Filho é Juiz do Trabalho aposentado, membro efetivo do Instituto dos Advogados Brasileiros, do Instituto Latinoamericano de *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, e da Academia Pernambucana de Letras Jurídicas, além de professor da Universidade Católica de Pernambuco, em Recife-PE.