

DIREITO À INFORMAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: A DEFICIÊNCIA DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E A INTEGRAÇÃO COM AS NORMAS INTERNACIONAIS

Alyane Almeida de Araújo*

Jahyr-Philippe Bichara**

RESUMO

A interligação mundial da atividade econômica pode originar efeitos adversos para a comunidade local, como demissões em massa e transferência da atividade produtiva para outros países. O direito à informação sobre a estruturação da empresa, produção, contratação de trabalhadores, situação financeira e gerenciamento dos recursos naturais e humanos, deve ser fornecido pelo empregador ao governo, sindicato e trabalhador. Isto representa a contrapartida de empoderamento dos atores sociais envolvidos no sistema liberal econômico e se insere, portanto, no contexto da transparência e legitimidade da atividade econômica e da responsabilidade empresarial pelos impactos causados no local escolhido para ser desenvolvida a atividade. O direito à informação nas relações trabalhistas está previsto em normas do ordenamento jurídico interno (CRFB, CLT e Lei nº 10.101/2000) e internacional, previstas em Tratado (Convenção nº 158, da OIT) e em normas de *soft law* (Recomendações nº 119, 163 e 166, da OIT, Pacto Global e os Princípios Orientadores para os Negócios e Direitos Humanos das Nações Unidas, Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT e Declaração Internacional da OCDE para Investimento e Empresas Multinacionais). Neste trabalho, foram analisados os instrumentos normativos sobre direito à informação nas relações de trabalho em vigor no Brasil e as normas internacionais sobre o mesmo tema. Essa análise revelou uma considerável deficiência de dispositivos nacionais e a premente necessidade de integração com o sistema internacional.

Palavras-chave: Direito à Informação. Relação de Trabalho. Normas Internacionais.

* Graduada em Direito pela UFRN (2006). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UNIDERP (2008) e em Direito Internacional pela UFRN (2014). Mestranda em Direito pela UFRN.

** Graduado em Direito pela Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (1995), Mestre em Direito pela Université Paris I Panthéon-Sorbonne (1998) e pela UFPE (2001) e Doutor em Direito pela Université Paris I Panthéon-Sorbonne (2004). Professor Adjunto da UFRN. Coordenador da Linha de Pesquisa 3 do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRN.

1 INTRODUÇÃO

O desmembramento da cadeia produtiva além das fronteiras estatais é resultado da interligação mundial da atividade econômica.

O país escolhido para receber a atividade produtiva (pelo barateamento dos encargos trabalhistas ou pelo excedente na oferta de mão de obra), em regra, regula esse capital nos limites das suas fronteiras, de acordo com a escolha da política que melhor atenda aos seus interesses. A regulação trabalhista de um país, de fato, influencia e é influenciada pela presença de capital estrangeiro em seu território.

Demissões em massa e transferência da atividade produtiva para países com mão-de-obra mais barata tem sido um fenômeno cada vez mais generalizado, isto significa dizer que não só os países desenvolvidos (com um alto padrão de proteção social) tem sofrido com essa fuga de capital¹, mas os ditos países em desenvolvimento (com baixo padrão de proteção social) também são atingidos, como é o caso do Brasil.²

E no jogo entre as decisões econômicas das empresas multinacionais e as decisões políticas dos governos, há um ator social que passa ao largo de atuação nesse cenário – o proletariado que fornece a sua própria mão-de-obra para gerar lucros e aumentar a arrecadação tributária.

Constata-se, diante disso, o desequilíbrio de empoderamento entre os agentes envolvidos no sistema capitalista de produção. O capital é transnacional, a regulação do capital é nacional e as organizações sindicais mais representativas dos trabalhadores são aquelas que mais perto estão do grupo social, ou seja, são locais.

O direito à informação representa a contrapartida da globalização política da democracia em um mundo que já está globalizado econômica e culturalmente (BONAVIDES, 2012, p. 589-591). Aplicando essa linha de raciocínio ao direito do trabalho, garantir o direito à informação ao grupo social mais fragilizado representa a compensação do liberalismo econômico ao conceder um direito fundamental de liberdade a indivíduos que necessitam

¹ Disponível em: <<http://www.diplomatique.org.br/acervo.php?id=12>; <http://www.teckler.com/pt/FenandoGarcia/25-empresas-que-anunciaram-demiss%C3%B5es-em-massa-du-212479>>. Acesso: 10 jan 2014.

² Disponível em: <<http://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/100467219/friboi-e-condenado-em-r-240-mil-por-demissao-em-massa>; <http://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/100524949/novelis-pagara-r-2-milhoes-por-demissao-em-massa>>; <<http://bahia-noticias.jusbrasil.com.br/noticias/111961550/simoes-filho-em-acordo-bosch-se-compromete-a-pagar-abano-a-trabalhadores-demitidos?ref=home>>; <<http://bahia-noticias.jusbrasil.com.br/noticias/100250083/santander-demite-mais-de-mil-funcionarios-em-dezembro?ref=home>>. Acesso: 10 jan 2014.

pautar a sua vontade de acordo com a conjuntura sócio-econômica do seu país e com a estrutura organizacional da empresa à qual está subordinado.

A implantação de uma atividade econômica em determinado local afeta o funcionamento de toda a população nela inserida, pois se trata da criação de empregos, circulação de capital, incremento do consumo, criação indireta de novos postos de trabalho e exploração de recursos naturais. Portanto, não somente o empregado diretamente contratado, mas toda a população tem interesse em ser informada sobre o funcionamento dessa atividade econômica.

É amplo, portanto, o contexto dos efeitos do funcionamento da cadeia produtiva de uma empresa. A transparência dessa atividade econômica configura-se em inegável elemento de legitimidade e de responsabilidade empresarial pelos impactos sócio-econômicos causados no surgimento e extinção da atividade.

Juridicamente, contudo, o ordenamento jurídico brasileiro não é satisfatório quanto à previsão normativa desse direito, além da questionável interpretação da escassa previsão interna por doutrinadores e juristas nacionais.

As normas internacionais, porém, são exaustivas e abrangentes, sendo de valiosa contribuição para fins de complementação do ordenamento jurídico interno, tornando-o mais dotado de densidade normativa.

O direito à informação aqui tratado abrange as matérias de estruturação da empresa, produção, contratação de trabalhadores, situação financeira e gerenciamento dos recursos naturais e humanos na atividade, cujo acesso deve ser fornecido pelo empregador ao governo, sindicato e trabalhador.

Analisa-se, a seguir, a previsão normativa internacional do direito à informação nas relações trabalhistas, após uma breve exposição da previsão normativa interna.

2 O DIREITO À INFORMAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Há uma certa carência de dispositivos sobre os direitos de liberdade em leis trabalhistas. Isso pode ser explicado, talvez, pelo fato de a conquista dos direitos sociais ter acontecido cronologicamente após a conquista dos direitos civis e políticos, embora haja uma certa resistência em se reconhecer “fases” de conquistas de direitos (TRINDADE, 2000). Não é demais lembrar, porém, que o trabalhador é trabalhador e cidadão, detentor de direitos civis, políticos e sociais.

Não obstante a ausência de um dispositivo legal no ordenamento interno prevendo expressamente a obrigação do empregador de prestar informações ao trabalhador ou ao sindicato de trabalhadores, há várias normas que possuem, como pressuposto de aplicação, a observância desse direito. A par disso, há normas que impõem o dever de informação aos órgãos estatais, que a utilizam apenas para fins de direcionamento de políticas públicas, protegendo-a com sigilo frente aos trabalhadores ou suas entidades representativas.

Podemos dizer, por fim, que a relativa carência normativa interna do direito à informação nas relações trabalhistas não implica, em absoluto, na ausência desse direito, uma vez que, como veremos em seguida, este direito está previsto em normas gerais internas e em normas internacionais específicas, havendo submissão voluntária do Estado Brasileiro a essas últimas.

Começaremos a análise com a Carta Magna Brasileira, Lei Fundamental do país, a partir da qual deverá ser interpretado todo o sistema jurídico, e que inclui o direito à informação no rol dos direitos fundamentais.

2.1 CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

A Carta Magna de 1988 representou a fase de reabertura política e democrática no Brasil, após um longo período de ditadura militar. Por essa razão, torna-se desnecessário ponderar a importância do acesso à informação no novo regime político.

Na condição de direito individual fundamental, é assegurado a todos o acesso à informação (art. 5º, XIV, CRFB), sendo apenas resguardado o sigilo da fonte quando necessário ao exercício profissional. Atualmente, esta norma costuma ser demandada em ações que discutem a liberdade de informação em órgãos de comunicação social e imprensa, sendo paradigmático o julgamento da ADPF nº 130 pelo Supremo Tribunal Federal, que declarou como não recepcionado pela Constituição de 1988 todo o conjunto de dispositivos da Lei 5.250/1967 (Lei de Imprensa), coibindo qualquer tipo de censura prévia.³

Quando oponível aos órgãos públicos, a previsão do direito à informação é mais exaustiva (art. 5º, XXXIII, art. 37, § 3º, II, art. 216, § 2º, todos da CRFB).

Embora não seja objeto desse trabalho, o acesso à informação no plano vertical (contra o Estado) tem sido objeto de avanços legislativos e operacionais, criando uma cultura de transparência e um padrão de exigência pelos cidadãos. A Lei da Informação (Lei nº

³ ADPF 130, Rel. Min. Ayres Britto, julgamento em 30-4-2009, Plenário, DJE de 6-11-2009.

12.527/2011), nesse contexto, foi resultado de um clamor social pela efetiva concretização de acesso à informação na Administração Pública, impondo em seu artigo 5º o dever do Estado de informar de forma clara e ágil. Segundo Relatório do e-SIC (Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão), no período de maio de 2012 a dezembro de 2013, foram feitos 141.873 pedidos e 139.770 foram respondidos.⁴

O capítulo da Constituição que trata dos Direitos Sociais não estabeleceu um dispositivo específico sobre o direito à informação; contudo, outros dispositivos fixaram a informação como um valor essencial e primário, vinculado a outros direitos. Vejamos:

O art. 7º, inciso “I”, prevê como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa. Essa norma determinou a edição de lei complementar que impusesse uma indenização compensatória, dentre outros direitos, mas até agora, vinte e seis anos depois, não foi editada. O art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias estabeleceu uma regra de transição enquanto não editada a lei complementar, conferindo uma indenização, a famosa multa de 40% do FGTS.

Reduzida a seu efeito meramente pecuniário, a dispensa arbitrária ou sem justa causa, denominada “denúncia vazia” do contrato de trabalho, transformou-se em “poder potestativo” do empregador, inclusive em empresas públicas ou sociedades de economia mista, que pressupõem admissão mediante prévia aprovação em concurso público⁵.

Em consulta aos dados estatísticos da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, base de dados 2012, divulgada em outubro de 2013⁶, constata-se a disparidade entre o que prevê a norma constitucional (vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa) e o que acontece no mundo dos fatos. Num total de pouco mais de doze milhões de demissões, quase doze milhões correspondem à demissão sem justa causa (96,73%), enquanto que as demissões com justa causa representam quatrocentos e quatro mil e trinta e sete (3,27%).⁷

4

Disponível

em:

<<http://www.acaoainformacao.gov.br/sistema/Relatorios/Anual/RelatorioAnualPedidos.aspx>>. Acesso: 13 jan 2014.

⁵ “O regime jurídico aplicável às empresas privadas admite o livre exercício do direito potestativo do empregador de proceder à despedida arbitrária.” (TST - RR: 342000720095040026 34200-07.2009.5.04.0026, Relatora: Maria Doralice Novaes, Data de Julgamento: 15/06/2011, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/06/2011). “A teor do art. 173, § 1º, da Constituição da República, e segundo o entendimento pacificado nesta Corte na Orientação Jurisprudencial 247 da SDI-I, a admissão do trabalhador, mediante prévia aprovação em concurso público, não afeta nem suprime o direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho reconhecido, como regra, também às sociedades de economia mista e empresas públicas.” (TST - RR: 7847502720015015555 784750-27.2001.5.01.5555, Relatora: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, Data de Julgamento: 29/10/2008, 3ª Turma, Data de Publicação: DJ 28/11/2008).

⁶ Comunicado MTE nº 195, de 11 de outubro de 2013.

⁷ Fonte: Portal MTE – RAIS/CAGED. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/caged/estatisticas.htm>>. Acesso: 10 nov. 2013.

Assim, em vez de proibida, essa atitude unilateral foi sendo paulatinamente utilizada pela prática empresarial e interpretada pela jurisprudência nacional como um poder, um direito.

Desconsidera-se o fato de que todas as normas constitucionais são dotadas de eficácia jurídica, até as limitadas e contidas, pois há, no mínimo, uma ‘eficácia jurídica de vinculação negativa’, revogando os atos normativos em sentido contrário, vinculando o legislador e conferindo direitos subjetivos negativos ou de vínculo; e ‘eficácia jurídica de vinculação positiva’, informando o sentido da Constituição ao operador jurídico no momento da interpretação e da integração da Constituição e condicionando o legislador para a concretização de suas imposições (CLÈVE, 2000, p. 320).

É questionável, portanto, a posição jurídica defensora da tese de que algo vedado pela Constituição seja entendido como um poder a ser exercido unilateralmente, em afronta não somente à literalidade da norma prevista no art. 7º, inciso I, da Constituição, mas também ao valor social do trabalho, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV), à valorização do trabalho, fundamento da ordem econômica (art. 170) e ao primado do trabalho, base da ordem social (art. 193).

O direito à vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa é vinculado, em sua essência e de forma primária, ao direito à informação sobre os motivos da dispensa. Não se trata, aqui, de defender o direito à estabilidade no emprego, instituto jurídico diverso e não tratado no presente estudo, mas apenas o direito de ser informado sobre os motivos da demissão.

É inequívoco que a não observância do direito à informação sobre o motivo da dispensa do trabalhador termina por afrontar o conjunto de direitos contidos na esfera jurídica personalíssima do indivíduo. O trabalhador, ao ser despedido, de acordo com a normatividade do art. 7º, inciso I, da Constituição, tem o direito a ser informado sobre os motivos da sua demissão.

2.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452/1943) possui dispositivos relacionados ao direito à informação quando se está a proteger a saúde do trabalhador, e sobre vários aspectos do contrato de trabalho, quando o destinatário das informações é o próprio Estado. Vejamos:

O trabalhador tem o direito de ser informado sobre os riscos de acidente e de adoecimento a que está submetido no exercício do seu trabalho. Esta é a dicção do art. 197, § único, da CLT, que apregoa a obrigação da empresa que mantenha atividades perigosas ou insalubres de afixar avisos e cartazes nos setores atingidos sobre materiais e substâncias perigosas ou nocivos à saúde. Esses materiais também devem conter, no rótulo, sua composição, recomendações de socorro imediato e o símbolo de perigo correspondente, segundo a padronização internacional.

Quando o destinatário da informação é o Estado, o empregador está obrigado à notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou que sejam apenas objeto de suspeita, conforme previsto na Seção que trata das Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho (Seção V, art. 169, CLT).

Para fins de elaboração de estatísticas do trabalho, a fim de direcionar e fomentar políticas públicas de acordo com a situação econômica do país, e de fiscalização fiscal, a empresa é obrigada a prestar informações sobre os empregados perante o Ministério do Trabalho e Emprego, denominadas de Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, em periodicidade anual (art. 360, da CLT, e Decreto nº 76.900/1975) e Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, em periodicidade mensal (Lei nº 4.923/1965).

Um novo sistema de informações está em fase de implementação: o Programa e-Social, desenvolvido pela Secretaria da Receita Federal. Este programa visa unificar as informações fiscais e trabalhistas fornecidas pelos empregadores, e substituirá, no futuro, a RAIS e a CAGED.⁸

2.3 LEI SOBRE OS LUCROS

A Lei nº 10.101/2000, conhecida como Lei sobre os Lucros, dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, que será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados. Esta lei regulamentou a primeira parte do inciso XI, art. 7º, da Constituição, que assegura ao trabalhador a participação nos lucros, ou resultados, da empresa, desvinculada da remuneração. Este inciso também previu a participação do trabalhador na gestão da empresa, mas sobre essa matéria ainda não há lei regulamentadora.

⁸ O Programa e-Social vigora a partir do primeiro semestre de 2014. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/Default.aspx>>. Acesso: 10 nov 2013.

De acordo com essa lei, a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria ou por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

A Convenção Coletiva de Trabalho é realizada entre os sindicatos das categorias econômica e profissional (art. 611, *caput*, CLT); e o Acordo Coletivo de Trabalho é firmado entre a empresa e o sindicato profissional da sua categoria (art. 611, § 1º, CLT).

O direito à informação entra na seara da lei na medida em que deverão constar nos instrumentos negociais regras claras e objetivas quanto aos mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo (art. 2º, § 1º, da Lei nº 10.101/2000).

É cediço que para gozar do privilégio da participação nos lucros ou resultados, o trabalhador ou seu sindicato representativo deverão ter conhecimento de uma informação essencial: o lucro da empresa durante o período previamente fixado na negociação e o critério de apuração da participação a ser concedida ao trabalhador.

Nesse íterim, a empresa que se dispõe a conferir o direito à participação dos lucros e resultados, mediante negociação coletiva, automaticamente se obriga ao direito à informação sobre o seu balanço de lucros durante o período de apuração. A própria lei confere exemplos de critérios de apuração da participação nos lucros, como: índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa (art. 2º, § 1º, I) e programas de metas, resultados e prazos (art. 2º, § 1º, II).

3 O DIREITO À INFORMAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

O Direito Internacional dispõe de inúmeras previsões normativas acerca do direito à informação nas relações trabalhistas.

Considerando que a informação ganha relevo em várias áreas de interesse coletivo mundial, como o meio ambiente, o sistema financeiro e o sistema eleitoral, por exemplo, o seu acesso vem sendo uma das reivindicações mais presentes nas Agendas Mundiais de Comportamento. Com o Direito do Trabalho não poderia ser diferente.

O direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho e à proteção contra o desemprego (art. 23, § 1º, da Declaração dos Direitos do Homem de 1948) são elementos de realização da

justiça social, sobre a qual se assentam a paz universal e duradoura da humanidade (primeiro ‘Considerando’ da Declaração de Filadélfia de 1948).

Ter acesso às informações sobre como as forças econômicas mundiais organizam o trabalho é, em suma, a mais basilar estrutura de construção da justiça social.

É interessante notar que órgãos internacionais relacionados à atividade econômica também propugnam a ideia da transparência nas informações relacionadas à estruturação produtiva e aos investimentos de empresas multinacionais.⁹ Percebeu-se que até economicamente é mais vantajoso estabelecer patamares civilizatórios trabalhistas mínimos para os indivíduos.

As disposições normativas internacionais do direito à informação na relação de trabalho estão previstas em dois tipos de instrumentos, Tratados e normas de *soft law*, a seguir descritos.

3.1 TRATADO

Os Tratados são acordos escritos firmados entre Estados ou entre estes e Organismos Internacionais, visando a criação de normas dotadas de obrigatoriedade para as partes aderentes.

O fundamento de obrigatoriedade dos tratados internacionais está na norma *pacta sunt servanda*, que é um dos princípios constitucionais da sociedade internacional (MELLO, 2004, p. 221). Este princípio está previsto no artigo 26 da Convenção de Viena de 1969¹⁰, também chamada Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, aprovada internamente pelo Decreto Legislativo nº 496/09 e promulgada pelo Decreto nº 7.030/09.

O Tratado analisado neste estudo se refere à Convenção nº 158, da OIT, cujo objeto de análise centra-se nas normas sobre o direito à informação na relação de trabalho.

3.1.1 Convenção nº 158 da OIT

A Convenção nº 158 da OIT, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, foi aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1982) e entrou em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985.

⁹ Está na pauta do dia da Organização Mundial do Comércio – OMC a criação de uma cláusula social para os seus tratados.

¹⁰ Art. 26. *Pacta sunt servanda*: Todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido por elas de boa fé.

Os ‘Considerandos’ da Convenção declaram que, desde a adoção da Recomendação nº 119, sobre o Término da Relação de Trabalho, de 1963, foram registradas importantes novidades na legislação e na prática de numerosos Estados-Membros relativas às questões que essa Recomendação abrange e que, em razão disso, foi oportuno adotar novas normas internacionais na matéria.

A Convenção afirma que o término à relação de trabalho somente pode ser justificado por uma causa relacionada com a capacidade do trabalhador ou seu comportamento ou, ainda, baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço (art. 4º). Esta disposição guarda similaridade com o disposto no artigo 165 da CLT, que define a dispensa arbitrária como aquela não fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Por outro lado, ainda que se verifique uma causa justificada para o término, relacionada ao comportamento ou desempenho do trabalhador, a este será concedida a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade, conferindo o direito ao contraditório e ao esclarecimento das informações detidas pelo empregador (art. 7º).

O direito à informação propriamente dito é encontrado no art. 13, § 1º, alínea “a”. A seguir, a transcrição do dispositivo:

Art. 13. 1. Quando o empregador prever terminos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos terminos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses terminos.

Observa-se que o direito à informação é limitado, na Convenção, aos motivos da terminação do contrato de trabalho, individual ou em massa, incluindo nesta o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados e o período durante o qual seriam efetuados esses terminos.

Essas informações serão úteis à entidade representativa dos trabalhadores, pois, a partir delas, poderá haver negociações sobre as medidas a serem adotadas a fim de evitar ou limitar os terminos e, bem como, as medidas para atenuar as consequências adversas para os trabalhadores afetados, como, por exemplo, qualificação e recolocação no mercado de trabalho. A alínea “b” do parágrafo 1º do artigo 13 da Convenção obriga ao empregador a

oferta de oportunidade de consultas aos representantes dos empregados acerca das medidas supramencionadas.

Com efeito, essas consultas são imprescindíveis se considerados os efeitos da despedida em massa. Na hipótese de terminação contratual por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, o interesse coletivo encontra-se presente não somente no grupo de trabalhadores atingidos pela medida, mas em toda a população em que está localizada a empresa, pelos efeitos econômicos, sociais e familiares dessas despedidas.

Por essa razão, a Convenção impõe a obrigatoriedade da informação não somente ao sindicato dos trabalhadores, mas, igualmente, às autoridades públicas competentes para inspecionar a legitimidade e a veracidade da situação informada pela empresa (art. 14).

Para minorar os efeitos adversos da dispensa, podem ser tomadas as seguintes condutas pelas autoridades administrativas: a) verificar a existência real das dificuldades; b) fiscalizar a impossibilidade de serem adotadas outras medidas substitutivas ou a insuficiência das mesmas para resolver a situação; c) inspecionar os critérios objetivos utilizados na seleção do pessoal encaminhado ao seguro desemprego (PLÁ RODRIGUEZ, apud SUSSEKIND, 2000, p. 377).

Para que as suas normas sejam exigíveis, no entanto, torna-se necessário averiguar a vigência dessa Convenção no âmbito interno.

O depósito da carta de ratificação, após regular trâmite de aprovação pelo Poder Legislativo (Decreto Legislativo nº 68/92), foi efetuado na Repartição Internacional do Trabalho (RIT) da OIT pelo Governo Brasileiro em 05 de janeiro de 1995. Em seguida, foi promulgada pelo Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996.

Meses após, em 23 de dezembro de 1996, o chefe do Poder Executivo denunciou unilateralmente a Convenção através da publicação do Decreto nº 2.100/96.

Há razoável quantidade de estudos sobre a (ir)regularidade do trâmite e a (in)validade da denúncia¹¹ e a questão já foi levada ao Supremo Tribunal Federal¹², que ainda não decidiu a respeito.

Não é objeto desse estudo a apreciação dos posicionamentos acerca da matéria. Contudo, não podemos deixar de expressar a nossa filiação à posição que defende a vigência

¹¹ SILVA, Antônio Álvares da. A Convenção 158 da OIT. Editora RTM Ltda. Belo Horizonte, 1996. Idem. A Constitucionalidade da Convenção 158 da OIT. Editora RTM Ltda. Belo Horizonte, 1996. SUSSEKIND, Arnaldo. Da denúncia da Convenção n. 158 da OIT. Revista LTr. Ano 72, nº 08, Ago., p. 903-906. São Paulo, 2008. SABINO, João Filipe Moreira Lacerda. Convenção n. 158 da OIT - Aspectos Polêmicos e Atuais. Revista LTr. Ano 76, nº 02, Fev., p. 179-187. São Paulo, 2012. SALOMÃO, Claudia Regina. A dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da Convenção n. 158 da OIT. Revista LTr. Ano 72, nº 04, Abr., p. 444-450. São Paulo, 2008.

¹² ADI 1625-DF e ADI 1480-DF.

desse Tratado no âmbito interno, por ausência de observância ao processo interno de denúncia, pois a denúncia foi feita unilateralmente pelo Chefe do Executivo e a revogação de um Tratado só pode ser feita, regra geral, através de um processo semelhante ao de sua criação (MELLO, 2004, p. 221).

Independente da vigência da Convenção nº 158, da OIT, porém, verifica-se que uma nova abordagem à questão pode ser dada, à luz de várias outras normas de *soft law* aderidas voluntariamente pelo Brasil, e que estabelecem um direito à informação mais amplo e exaustivo, compreendendo uma variada série de dados informativos, consoante se verá adiante.

3.2 NORMAS DE *SOFT LAW*

As normas de *soft law* fazem parte de uma nova tendência contemporânea de produção de normas internacionais e um dos fatores da proliferação de tais arranjos encontra raízes na flutuação da atual conjuntura econômica internacional, que demanda flexibilidade na aplicação de seus acordos, e no progresso técnico galopante, cujos efeitos se fazem sentir de forma imediata nas relações internacionais (MAZZUOLI, 2011, p. 150-157).

São normas escritas oriundas de organismos internacionais que, embora não façam parte de um Tratado entre Estados, expressam condutas ou programas a serem seguidos face ao atual estágio de desenvolvimento humano. A sua observância decorre das boas práticas e boa-fé internacionais. Podem ser denominadas de *non-binding agreements*, *gentlemen's agréments*, códigos de conduta, declarações conjuntas, declarações de princípios, agendas, recomendações, programas de ação, acordos e protocolos, dentre outros (MAZZUOLI, 2011, p. 159).

O fato de essas normas não se enquadrarem em normas internacionais convencionais, cujo traço principal é a obrigatoriedade, não significa que o seu sistema de sanções também não exista, sendo sanções morais ou extrajurídicas, em caso de descumprimento ou inobservância das suas diretrizes (MAZZUOLI, 2011, p. 158). Observa-se que o efeito persuasivo de cumprimento das normas de *soft law* advém da interação entre os membros sociedade internacional e dos efeitos decorrentes dessa interação.

3.2.1 Recomendações nº 119, nº 163 e nº 166, da OIT

As Recomendações da OIT não exigem ratificação, mas demandam uma conduta de esforços para cumprimento (*soft law*), visto que ela é aprovada em Conferência pelo voto de 2/3 dos membros. O Estado-Membro da OIT se compromete a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas tomadas para a sua execução.

As Recomendações nº 119 (1963), nº 163 (1981) e nº 166 (1982), da OIT, tratam, respectivamente sobre: a Terminação do Contrato de Trabalho, a Negociação Coletiva e a Terminação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Empregador.

A Recomendação nº 119 (1963) exerceu grande influência em diversos países, que inovaram ou reformularam as respectivas legislações (SUSSEKIND, 2000, p. 371). A Comissão de Expertos da OIT, em estudo do qual o renomado autor também participou, confirmou a importância de que a terminação da relação de trabalho seja precedida de uma razão válida fornecida pelo empregador, tendo em vista que a Recomendação termina por equilibrar distintos interesses: o do trabalhador, posto que a perda do emprego importa a perda, para ele e sua família, dos meios de vida indispensáveis; o do empregador, em manter a autoridade nas questões que influem no funcionamento eficaz da empresa; e, por último, o interesse da comunidade em manter relações de trabalho pacíficas e evitar desequilíbrios desnecessários, seja pelo desemprego ou por unidades econômicas improdutivas.

Como essa Recomendação foi prévia à Convenção nº 158, os seus termos são muito parecidos com as disposições da Convenção, consoante se verifica no Capítulo III, destinado às providências a serem tomadas antes da redução de pessoal por demissão em massa dos trabalhadores: consulta prévia aos representantes dos trabalhadores (art. 13) e notificação às autoridades públicas (art. 14).

A inovação é verificada na previsão dos procedimentos a serem seguidos antes da demissão, como forma de preveni-la, consistente na redução das horas extraordinárias, treinamento e reciclagem dos trabalhadores, transferências entre os serviços, escalonamento das medidas de redução de um determinado período, atenuação mínima das consequências dessa redução (art. 13, § 2º); e nos critérios a serem observados para escolher os trabalhadores a permanecerem no serviço, caso a demissão seja indispensável, como a eficiência, capacidade, experiência, habilidades e qualificações de cada trabalhador, a antiguidade no serviço, a idade, a situação familiar e outros critérios que pareçam indicados à situação de cada país, registrando-se que a ordem e a importância dos critérios devem ser pautados pelo costume e práticas nacionais (art. 15, § 2º).

A par da Recomendação nº 119 está a Recomendação nº 166, da OIT, pois tratam do mesmo tema: Terminação do Contrato de Trabalho.

Conforme o artigo 13, § 1º, da Recomendação nº 166, todo empregador que notifique o trabalhador do término da relação de trabalho deve entregar uma declaração por escrito informando o(s) motivo(s) desse término, a pedido do trabalhador.

Percebemos, aqui, uma inovação em relação às demais normas já examinadas, pois, neste caso, o titular do direito à informação é o próprio trabalhador, individualmente considerado, e não o sindicato ou a autoridade pública.

Outras inovações também foram constatadas, como: a ampliação da natureza da informação a ser concedida aos representantes dos trabalhadores, que deverão ser “todas as informações relevantes sobre as principais alterações contempladas e o seu impacto potencial” (art. 20, § 2º); a restrição à contratação de pessoal durante um determinado período após a demissão por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, as transferências internas, o treinamento e reciclagem dos trabalhadores, a aposentadoria antecipada voluntária, a redução das horas extras e a redução das horas normais de trabalho (art. 21), que, inclusive, neste último caso, as horas normais reduzidas temporariamente podem representar redução salarial (art. 22); e a prioridade para a readmissão, de acordo com a antiguidade (art. 24).

A Recomendação nº 163 suplementa a Convenção nº 154, que trata do fomento à Negociação Coletiva (1983). Esta Convenção foi ratificada pelo Brasil em 1992, o que confere à Recomendação um maior grau de obrigatoriedade na observância das suas disposições.

O art. 7º, § 1º, da Recomendação prevê que as partes firmem negociações com conhecimento de causa, o que deve acontecer mediante a disposição das informações necessárias. A disposição dessas informações ficará a cargo dos empregadores e do governo.

As empresas devem informar sobre a situação econômica e social da unidade de negociação e da empresa. Caso a divulgação dessas informações possa prejudicar a empresa, ela deve, ainda assim, divulgá-las, desde que os representantes dos empregados assumam o compromisso de manter o caráter confidencial das mesmas (art. 7º, § 2º, alínea “a”). As autoridades públicas também devem prestar informações sobre a situação econômica e social do país e do ramo de atividade econômica em questão, desde que essas informações não sejam prejudiciais aos interesses nacionais (art. 7º, § 2º, alínea “b”).

3.2.2 Pacto Global e os Princípios Orientadores para os Negócios e Direitos Humanos das Nações Unidas

O Pacto Global e os Princípios Orientadores para os Negócios e Direitos Humanos das Nações Unidas foi lançado em 2000, no escritório da ONU, com o objetivo de promover a adoção de políticas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade pelas empresas.

Para tanto, às empresas é disponibilizada uma carta de adesão aos dez princípios sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e corrupção, para que eles sejam adotados como práticas cotidianas efetivas.

Os dez princípios são: 1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; 2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos; 3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; 4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; 5. A abolição efetiva do trabalho infantil; 6. Eliminar a discriminação no emprego; 7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; 8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; 9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis; 10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.¹³

No Brasil, atualmente existem 591 empresas participantes do Pacto Global, cuja lista com a identificação dessas empresas é pública e está disponível na página eletrônica das Nações Unidas.¹⁴ Verifica-se, também, que o processo de adesão tem crescido ao longo do tempo, graças ao interesse das empresas em promover um *marketing* favorável à sua marca e aos seus produtos e serviços. A partir da publicação dessa lista, a todos acessível na *internet*, os interessados no acesso à informação de empresa participante poderá informá-la das consequências do não fornecimento, como a sanção de expulsão do programa, previsto na Política de Comunicação de Progresso do Pacto.

A adesão é voluntária, mas a partir dela as empresas aderentes tem a obrigação de prestar informações anuais sobre o processo de implementação dos princípios através das Comunicações de Progresso (COP) e também de proceder à divulgação pública dessas

¹³ Disponível em: <<http://www.pactoglobal.org.br/artigo/56/Os-10-principios>> Acesso: 05 abr 2013.

¹⁴ Disponível em: <http://www.unglobalcompact.org/participants/search?business_type=all&commit=Search&cop_status=all&country%5B%5D=24&joined_after=&joined_before=&keyword=&listing_status_id=all&organization_type_id=&page=1&per_page=250§or_id=all> Acesso: 20 jan 2014.

informações para as partes interessadas (investidores, consumidores, sociedade civil, governos, trabalhadores, sindicatos, etc.), sob pena de serem expulsas, conforme a Política de Comunicação de Progresso.¹⁵

3.2.3 Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT

O Conselho de Administração da OIT adotou a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração EMN), em 1977, a qual foi revista e atualizada em 2000 e em 2006.

Essa Declaração tem por finalidade reforçar os efeitos positivos das atividades das Empresas Multinacionais, sob o aspecto social e trabalhista, considerando o aumento dos investimentos externos diretos nos países membros.

Há, porém, uma advertência de que não se deve introduzir ou manter diferenças de tratamento entre empresas multinacionais e nacionais, na medida em que os princípios refletem práticas adequadas para ambas (art. 11).

Após vaticinar que a complexidade dessas empresas e a dificuldade de se entender claramente suas estruturas, operações e planejamento são motivo de preocupações para o país que as acolhe, para o país de origem, ou para ambos (art. 1º), a Declaração apresenta como objetivo incentivar as empresas multinacionais a contribuïrem positivamente para o progresso econômico e social e a minimizarem e resolverem as dificuldades que possam ser criadas por suas operações (art. 2º).

Homenageando a transparência das informações, a Declaração afirma em seu décimo artigo que deveria haver consultas entre empresas multinacionais, governos e organizações de empregadores e de trabalhadores.

Além disso, as empresas deveriam transmitir aos representantes dos trabalhadores da empresa e, se solicitadas, às autoridades competentes e às organizações de trabalhadores e de empregadores de todos os países em que operem, informações sobre normas de segurança e saúde aplicáveis às suas atividades locais, observadas em outros países. Deveriam sobretudo informar aos interessados sobre os riscos especiais e suas respectivas medidas de proteção, que guardem relação com novos produtos e processos de fabricação. Da mesma maneira que das empresas nacionais similares, espera-se que as empresas multinacionais desempenhem um

¹⁵ Disponível em: <http://www.pactoglobal.org.br/Public/upload/ckfinder/files/politica_do_cop.pdf> Acesso: 05 abr 2013.

papel catalisador na análise das causas dos riscos para a segurança e saúde no trabalho e na aplicação de melhorias resultantes em toda a empresa (art. 38).

A principal norma sobre o direito à informação está contida no art. 55, pois esta deverá ser disponibilizada tanto aos sindicatos quanto ao trabalhador:

Art. 55. As empresas multinacionais deveriam dar aos representantes dos trabalhadores as informações necessárias para celebrar negociações eficazes com a entidade em causa e, se compatível com a legislação e a prática locais, deveriam também proporcionar informações para que os trabalhadores possam dispor de dados adequados e confiáveis sobre as atividades da unidade em que trabalham ou, quando for o caso, da empresa como um todo.

Em seguida, o art. 56 apregoa o dever do governo de proporcionar aos representantes das organizações de trabalhadores, a pedido, informações sobre os setores em que opera a empresa, de modo que se contribua para criar critérios objetivos no processo da negociação coletiva. Nesse aspecto, tanto as empresas multinacionais como as nacionais deveriam atender construtivamente às solicitações dos governos de informações pertinentes sobre suas operações.

Para fins de acompanhamento e controle, os Estados-Membros, organizações de empregadores e de trabalhadores se comprometeram a enviar relatórios sobre a observância da Declaração ao Conselho de Administração da OIT.

Há, ainda, um procedimento de interpretação de suas normas, criado pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho em sua 232ª Reunião, ocorrida em março de 1986.¹⁶ De acordo com o procedimento, será possível resolver questões relativas ao sentido dos dispositivos da Declaração, em uma situação real entre as partes solicitantes, conforme exposto em seu art. 1º.

3.2.4 Declaração Internacional da OCDE para Investimento e Empresas Multinacionais

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE foi criada para conjugar esforços para a construção de um padrão mundial de políticas de melhoria de bem-estar econômico e social, através do compartilhamento de experiências e busca de soluções para problemas comuns.

¹⁶ Boletim Oficial (Genebra, OIT), 1986, vol. LXIX, série A, nº 3, páginas 222-223.

A Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais trata, essencialmente, da recomendação à observância das Diretrizes pelas empresas multinacionais, operando dentro ou a partir dos territórios dos países aderentes.

As Diretrizes têm como objetivo promover um espaço de investimento liberal e aberto, por parte dos governos, e uma conduta responsável, por parte dos empresários, conforme exposto em Roteiro Introdutório às Diretrizes,¹⁷ e serão periodicamente revisadas, com o objetivo de melhorar a eficácia da cooperação econômica internacional entre os governos aderentes sobre questões relacionadas a investimento internacional e empresas multinacionais (item VI da Declaração).

Embora o Brasil não seja membro da OCDE, segundo informações extraídas do site do Ministério da Fazenda, o relacionamento entre ambos tem se intensificado ao longo do tempo, quando o Conselho da OCDE decidiu criar um programa direcionado ao Brasil em 1999, passando pelos programas de *enhanced engagement* (engajamento ampliado)¹⁸ em maio de 2007, até chegar à sua integração em Comitês da OCDE como participante pleno (cinco órgãos oficiais da Organização) ou observador regular (16 Comitês ou Grupos de Trabalho e seus órgãos subordinados).¹⁹

O objeto das Diretrizes liga-se ao comportamento de empresas multinacionais em dez áreas: políticas gerais, divulgação da informação, direitos humanos, emprego e relações do trabalho, meio ambiente, combate à corrupção e ao suborno, interesses do consumidor, ciência e tecnologia, concorrência e tributação.

O Capítulo III destina-se à divulgação de informações. É dotado de disposições que amplia consideravelmente as hipóteses em que as informações devem ser concedidas pelas empresas e a regularidade com que elas devem ser prestadas. São informações sobre atividades, estrutura, situação financeira, propriedade, desempenho e governança, de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e das relações com os trabalhadores e partes

¹⁷ Disponível em: <<http://www1.fazenda.gov.br/sain/pcn/PCN/roteiro.asp>>. Acesso: 29 jul 2013.

¹⁸ Os atuais parceiros-chave da OCDE são: Brasil, China, Índia, Indonésia e África do Sul. Disponível em: <<http://www.oecd.org/globalrelations/keypartners/>> Acesso: 10 nov 2013.

¹⁹ "O País é particularmente ativo no Comitê de Competição e no Comitê de Governança Pública, para os quais envia delegados de alto nível e participa de avaliações entre pares. Recentemente, o Brasil participou do Comitê de Saúde de modo ad hoc e poderá, em breve, se tornar observador regular. O País está cada vez mais receptivo a convites para participar nos trabalhos do Comitê de Assuntos Sociais, Trabalho e Emprego. Em outubro de 2011, a OCDE lançou o quinto Relatório Econômico sobre o Brasil (Economic Survey), percorrendo sobre as condições macroeconômicas e estruturais para o crescimento do País. O primeiro Relatório Econômico da OCDE sobre o Brasil foi publicado em 2001, seguido por subsequentes edições em 2005, 2006 e 2009. Tais relatórios são preparados pelo Departamento Econômico da OCDE e pelo Comitê de Revisão e Desenvolvimento, dos quais o Brasil participa como observador ad hoc." Disponível em: <<http://www.fazenda.gov.br/sain/pcn/PCN/ocde.asp>> Acesso: 29 jul 2013.

interessadas. Resguarda-se apenas a confidencialidade dos negócios e outras questões relacionadas à competitividade. Este é o teor do seu primeiro artigo:

Art. 1º As empresas deverão garantir a divulgação de informação oportuna e precisa em todas as questões relevantes relacionadas com suas atividades, estrutura, situação financeira, desempenho, propriedade e governança. Essa informação deverá ser divulgada para a empresa no seu conjunto e distinguir, quando apropriado, setores de atividade ou zonas geográficas. As políticas de divulgação das empresas deverão ser adaptadas à natureza, dimensão e localização da empresa, tomando na devida consideração custos, a confidencialidade dos negócios e outras preocupações que digam respeito à competitividade.

Os artigos 2º e 3º estabelecem um rol não taxativo das espécies de informações que devem participar da política de divulgação da empresa. Resultados financeiros e operacionais, objetivos, acionistas majoritários, relações intragrupo, política de remuneração dos membros do conselho de administração e principais executivos, identificação dos membros do conselho, operações com partes relacionadas, fatores de risco previsíveis, questões sobre os trabalhadores, estrutura e política de governança são as informações principais a serem concedidas (art. 2º). As informações suplementares correspondem às declarações de valores ou declarações de conduta empresarial destinadas à divulgação pública, políticas e outros códigos de conduta, desempenho em relação a declarações e códigos, sistemas de auditoria interna, gestão de risco e de cumprimento da legislação e sobre relacionamento com trabalhadores e outras partes interessadas (art. 3º).

Há também o dever de publicar relatórios financeiros e não financeiros, como ambientais e sociais, que serão dotados de um padrão de qualidade de compilação controlado por uma auditoria anual conduzida por um auditor independente, competente e qualificado, a fim de proporcionar uma garantia externa e objetiva para os diretores e acionistas de que as declarações financeiras representam adequadamente a posição financeira e o desempenho da empresa em todos os aspectos relevantes, consoante disposto no art. 4º.

Com efeito, inexistente normativa interna ou internacional que possa se equiparar atualmente a esta, por se tratar de inequívoco e incomparável avanço na conduta de transparência das empresas.

O Capítulo IV é destinado à proteção dos direitos humanos, havendo a obrigatoriedade de publicação de informações sobre a política afirmativa sobre direitos humanos adotada pela empresa.

A matéria relativa ao emprego e relações de trabalho está prevista no Capítulo V, que também dispõe sobre o direito à informação em três hipóteses: as informações que se afigurem necessárias à condução de negociações significativas sobre condições de trabalho e emprego (art. 2º, "b"), as informações sobre a atividade e resultados da entidade ou, quando apropriado, da empresa como um todo (art. 2º, c") e as informações sobre mudanças de atividades com efeitos sobre o emprego, ou seja, quando houver a iminência de ser efetivada uma despedida coletiva de empregados, mas antes de ser tomada a decisão final, a fim de possibilitar uma negociação entre as partes para reduzir os prejuízos decisão tomada, isto é o que se extrai do art. 6º:

Art. 6º Ao preverem mudanças de atividades que possam ter grandes efeitos sobre o emprego, em particular no caso de encerramento de uma entidade acompanhado de dispensa ou despedida coletiva de empregados, notificar essas mudanças com antecedência razoável aos representantes dos trabalhadores sob seu emprego e suas organizações e, quando apropriado, às autoridades governamentais competentes, e cooperar com os representantes dos trabalhadores e as autoridades governamentais apropriadas para mitigar tão amplamente quanto praticável os efeitos adversos. À luz das circunstâncias específicas a cada caso, seria oportuno que a direção comunicasse esta informação antes que fosse tomada a decisão final. Outros meios também podem ser utilizados para favorecer uma cooperação significativa com o objetivo de mitigar os efeitos de tais decisões.

O meio ambiente é tratado no Capítulo VI, e, no que toca ao direito à informação, tem como destinatário não somente os empregados, mas o público em geral interessado no assunto. É necessário que essas informações sejam adequadas, mensuráveis e verificáveis (art. 2º, "a"), e também que sejam resultado de comunicação e consultas oportunas com as comunidades diretamente afetadas tanto pelas políticas ambientais, de saúde e de segurança da empresa (art. 2º, "b").

Inobstante a natureza voluntária de cumprimento, as Diretrizes configuram-se em valioso instrumento para intensificar as boas práticas empresariais.

Vale ressaltar, por último, que a voluntariedade pertence apenas às empresas, uma vez que, ao assinar as Diretrizes, os governos dos países membros e não-membros se comprometeram a promover a sua implementação, sendo vinculante este compromisso.²⁰

²⁰ “As Diretrizes fornecem princípios e padrões voluntários para uma conduta empresarial consistente com as leis adotadas e os padrões reconhecidos internacionalmente. No entanto, os países aderentes às Diretrizes assumem um compromisso vinculante em implementá-las em conformidade com a decisão do Conselho da

4 CONCLUSÃO

A liberdade de mercado, o direito ao trabalho e a soberania estatal na escolha da política econômica mais benéfica aos interesses do país somente podem ser efetivados quando houver o acesso à informação do sistema de produção internacionalmente organizado. Em outras palavras, a autodeterminação de uma sociedade no plano econômico deve ser pautada pelo acesso à informação nas formas de implementação do capital.

Como a possibilidade de interferência da atuação de apenas um trabalhador frente às decisões estruturais de uma empresa multinacional é quase nula, a importância do direito à informação ganha amplitude quando é fornecido ao grupo que está institucionalmente organizado para defender os seus interesses, como é o caso dos sindicatos.

A atual conjuntura internacional torna o debate sobre a normatividade do direito à informação nas relações trabalhistas necessário e útil, na medida em que essas relações espelham o grau de desenvolvimento de uma sociedade.

O ordenamento jurídico brasileiro dispõe de normas trabalhistas que possuem, como pressuposto de aplicação, a observância do direito à informação, além das que creditam aos entes públicos este direito, utilizado apenas para fins de direcionamento de políticas públicas. Inexiste, no entanto, disposição legal expressa obrigando o empregador a prestar informações essenciais à relação de trabalho ao trabalhador e sindicato.

A carência normativa interna sobre o direito à informação na relação trabalhista demanda uma necessária integração com o sistema normativo internacional disposto em Tratado (Convenção nº 158, da OIT) e em normas de *soft law* (Recomendações nº 119, 163 e 166, da OIT, Pacto Global e Princípios Orientadores para os Negócios e Direitos Humanos das Nações Unidas, Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT e Declaração Internacional da OCDE para Investimento e Empresas Multinacionais).

O sistema internacional é mais abrangente e exaustivo, contendo o direito à informação sobre estruturação da empresa, produção, contratação de trabalhadores, situação financeira e gerenciamento dos recursos naturais e humanos na atividade, que devem ser

fornecidos não só ao governo, como também e principalmente ao sindicato e trabalhadores interessados.

Defendemos que o ordenamento jurídico internacional seja prontamente utilizado na complementação, integração e concretização do Direito à Informação nas relações trabalhistas do Brasil. Mais do que garantir um legítimo direito do trabalhador, isto representará a verdadeira construção de uma justiça social transparente e democrática.

REFERÊNCIAS

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 27 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

CLÈVE, Clèmerson Merlin. **A Fiscalização Abstrata da Constitucionalidade no Direito Brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MELLO, Celso D. de Albuquerque. **Curso de Direito Internacional Público. Volume I**. 15. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SABINO, João Filipe Moreira Lacerda. Convenção n. 158 da OIT - Aspectos Polêmicos e Atuais. **Revista LTr**. Ano 76, nº 02, Fev., p. 179-187. São Paulo, 2012.

SALOMÃO, Claudia Regina. A dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da Convenção n. 158 da OIT. **Revista LTr**. Ano 72, nº 04, Abr., p. 444-450. São Paulo, 2008.

SILVA, Antônio Álvares da. **A Convenção 158 da OIT**. Editora RTM Ltda. Belo Horizonte, 1996.

_____, **A Constitucionalidade da Convenção 158 da OIT**. Editora RTM Ltda. Belo Horizonte, 1996.

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

_____, Da denúncia da Convenção n. 158 da OIT. **Revista LTr**. Ano 72, nº 08, Ago., p. 903-906. São Paulo, 2008.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Palestra proferida na V Conferência Nacional de Direitos Humanos**, dia 25 de maio de 2000, Câmara dos Deputados, Brasília, DF. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/cancadotrindade/cancado_bob.htm Acesso: 10 jan 2014.

RIGHT TO INFORMATION IN LABOR RELATIONS: DEFICIENCY OF BRAZILIAN LEGAL SYSTEM AND THE INTEGRATION WITH INTERNATIONAL STANDARDS

ABSTRACT

The globalization of economic activity can have adverse effects on local communities, such as mass layoffs and transfer of productive activity to other countries. The employer must guarantee the government, union and employees with the right to information about the organization of companies, means of production, hiring policies, financial situation and management of natural or human resources. These information empower the social actors involved in the liberal economic system and therefore, contributes to the context of legitimacy and transparency in economic activity and corporate responsibility for the impacts in the location where the production takes place. The right to information on labor relations is assured by rules of domestic law (CRFB, CLT and nº 10.101/2000), international treaty (Convention No. 158, ILO) and rules of soft law (Recommendations nº 119, 163 and 166, of the ILO, the Global Compact and the Guiding Principles for Business and Human rights of the United Nations, Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy of the ILO, and the Declaration OECD International Investment and Multinational Enterprises). In this work, we analyzed the normative instruments guiding the right to information in labor relations in Brazil with international standards on the same subject. This analysis revealed a significant deficiency in national regulations and the urgent need for integration with international standards.

Keywords: Right to Information. Working Relationship. International Standards.