

DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E AS LEIS LABORAIS NORTE-AMERICANA

Fabiana Patrícia Ferreira de Carvalho Leal¹

Mestranda em Direito Internacional pela Must University.

Janine Cristaldo Miranda de Albuquerque²

Graduada em Pedagogia e Educação Profissional, Especialista em Gestão de Instituições de Educacionais. Professora do Ensino Superior.

RESUMO

Utilizando dados longitudinais retirados de artigos publicados nas plataformas Scielo; Google acadêmico; livros e teses universitárias sobre a legislação laboral nos Estados Unidos, especificamente, norteadas pela Declaração de Filadélfia da Organização Internacional do Trabalho em 1944 objetivou-se responder uma pergunta: Como o direito do trabalho internacional impacta a legislação específica dos países? Principalmente os Estados Unidos. A resposta veio por meio do impacto da regulamentação laboral no desemprego e na participação do trabalho no rendimento nacional. Ao analisar a dinâmica das leis laborais norteamericanas e os dados obtidos, percebe-se que para cada modalidade de contrato de trabalho se distingue entre os efeitos de curto e longo prazo das mudanças regulamentares. Conclui-se, então, que as leis laborais que protegem os trabalhadores, em geral, não têm uma relação consistente com o desemprego, mas estão positivamente correlacionadas com a participação do trabalho no rendimento nacional.

Palavras-chave: Lei Trabalhista. Declaração de Filadélfia. Organização Internacional do Trabalho.

ABSTRACT

Using longitudinal data taken from articles published on Scielo platforms; Academic Google; books and university theses on labor legislation in the United States, specifically, guided by the Philadelphia Declaration of the International Labor Organization in 1944, the aim was to answer a question: How does international labor law impact country-specific legislation? Mainly the United States. The answer came through the impact of labor regulations on unemployment and the share of labor in national income. When analyzing the dynamics of North American labor laws and the data obtained, it is clear that for each type of employment contract, a distinction is made between the short and long-term effects of regulatory changes. It is concluded, then, that labor laws that protect workers, in general, do not have a consistent relationship with unemployment, but are positively correlated with the participation of labor in national income.

Keywords: Employment law. Philadelphia Declaration. International Labor Organization.

Introdução

Na literatura do direito do trabalho, a proteção legal dos trabalhadores é normalmente justificada pelo fato de reduzir ou mitigar os efeitos da desigualdade de poder de negociação que é inerente ao emprego. O objetivo central do direito do trabalho tem sido tradicionalmente pensado como um meio de garantir uma partilha justa dos frutos do progresso para todos, como afirmou a Declaração de Filadélfia da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1944 (Adams et al., 2019; Deakin & Sarkar, 2008).

A Conferência Geral da OIT, na sua vigésima sexta sessão sobre 10 de maio de 1944, adotou por unanimidade a Declaração de Filadélfia, onde os objetivos inspiradores as ações da Organização e os Princípios aos quais os Estados participantes devem aspirar. Na verdade, a Declaração é muito mais do que um texto sobre a missão da OIT com seus respectivos objetivos e princípios diretivos, porque representa a primeira Declaração Internacional de direitos com vocação internacional, aplicáveis a todas as pessoas em todos os lugares. Este documento, carta de referência fundamental para a OIT e para todos os sistemas de direito do trabalho, ganha vida numa contexto sócio-econômico o de meados do século XX e muito diferente daquele liberal que foi visto, como no pós segunda guerra pois, nasce a OIT (Supiot, 2010). O reflexo social, político e econômico tempos, depois de afirmar como central a liberdade do indivíduo em relação ao Estado, por outro lado questiona-se sobre como o Estado pode garantir, numa vertente positiva, os direitos sociais que já vinha sendo tratado desde o início do século. A Declaração poderia ser entendida como um catálogo das promessas feitas pelos líderes das Forças Aliadas durante a Segunda Guerra Mundial dando vida aos Princípios contidos na Carta do Atlântico de 1941, assinada por Winston Churchill e Franklin Delano Roosevelt, segundo os quais as políticas governamentais do pós-guerra tinha que ter como objetivo garantir para todos (países e pessoas), melhores padrões de trabalho, avanço econômico e segurança social (Supiot, 2010).

A crítica econômica às leis laborais, pelo contrário, resume-se no argumento do Banco Mundial de que as leis criadas para proteger os trabalhadores muitas vezes prejudicam-nos (Adams et al., 2019). Isto baseia-se, em última análise, no pressuposto de que o mercado de trabalho se encontra num equilíbrio único antes da intervenção da lei, que deve, portanto, ser entendida como perturbadora do processo competitivo e distorcendo os resultados do mercado.

A literatura econômica sobre as leis do salário mínimo fornece uma ilustração de manual deste efeito: assumindo que o mercado se encontra num estado anterior de equilíbrio, um piso salarial obrigatório aumenta artificialmente o salário de reserva dos trabalhadores, levando a uma procura deprimida por parte dos empregadores, e daí a redução do emprego. Quaisquer efeitos de justiça alcançados através da proteção salarial para alguns trabalhadores são assim, compensados pelo desemprego para outros (Micco & Pages-Serra, 2021). Contudo, nem todos os argumentos econômicos vão contra a regulação do mercado de trabalho. Quando o empregador é um monopsonista ou existem assimetrias de informação entre empregadores e trabalhadores, pode-se esperar que a legislação sobre o salário mínimo tenha efeitos positivos: nestas condições, é bem sabido que um piso de salário mínimo pode aumentar tanto os salários como o emprego (Deakin et al., 2014).

Relativamente, a soma total das normas que regem o emprego legais, contratuais e consuetudinárias pode ser considerada como proporcionando um quadro para trocas repetidas num ambiente caracterizado por uma incerteza radical, de modo a melhorar a eficiência do contrato. O trabalhador vende ao empregador a sua força de trabalho ou capacidade de trabalhar em troca de um salário acordado. Exposto o rendimento residual e os direitos de controle são conferidos ao empregador. O que a linguagem jurídica chama de subordinação do trabalhador que nos USA pode ser descrito na terminologia econômica como incompletude contratual (Deakin e Wilkinson, 1999).

Neste contexto, este trabalho tem por objetivo responder uma pergunta: Como o direito do trabalho internacional impacta a legislação específica dos países? O objetivo central com base na Declaração de Filadélfia da OIT em 1944 e das diretrizes do Banco Mundial sobre o direito internacional do trabalho (Deakin & Sarkar, 2008).

A relevância deste estudo está em colaborar com informações que possam auxiliar os estudantes de direito sobre a problemática, equidade e eficiência. no direito do trabalho.

Trata-se de um trabalho de revisão literária onde foi utilizada como fonte de dados publicações em plataformas como Scielo; Google acadêmico; livros e banco de Teses de Universidades.

1 Equidade e eficiência no direito do trabalho: Será um “trade-off” inevitável?

Dado que os termos precisos do acordo entre empregador e trabalhador não podem ser especificados antecipadamente, o seu acordo formal é complementado por outras normas,

muitas das quais têm uma dimensão de justiça no sentido de especificar distribuições que as partes consideram legítimas. Estudos comportamentais mostram que as normas de justiça ajudam a construir a confiança entre as partes do contrato de trabalho, conciliando assim a equidade e a eficiência (Deakin & Sarkar, 2008). Que pode ser do interesse próprio esclarecido dos empregadores oferecer segurança no emprego e voz aos trabalhadores, a fim de melhorar os resultados contratuais não é surpreendente; esta observação é reconhecida em alguns conceitos econômicos bem estabelecidos, como os associados à teoria dos salários de eficiência, por exemplo (Adams et al., 2019).

É menos óbvio que a legislação laboral deva exigir formas específicas de proteção dos trabalhadores. Poder-se-ia argumentar que se os empregadores adotassem estas normas de qualquer maneira, a lei não as deveria impor; e se não o fizessem, a lei estaria a interferir nas escolhas contratuais autônomas (Ivanenko & Chernov, 2019). Contudo, esta visão negligencia a presença, na prática, de restrições ao surgimento espontâneo de regras de proteção dos trabalhadores. Os efeitos adversos da seleção podem dissuadir os empregadores de oferecer segurança no emprego a potenciais empregados (Micco & Pages-Serra, 2021), enquanto a ameaça de parasitismo por parte de outros empregadores pode levar à subprovisão de formação por parte das empresas (Micco & Pages-Serra, 2021).

As leis laborais que estabelecem normas para a rescisão do contrato de trabalho e exigem que os empregadores forneçam formação são essencialmente meios de ultrapassar problemas de ação coletiva associados à incapacidade dos empregadores de se coordenarem em regras eficientes. Leis deste tipo tiveram muitas vezes o apoio de grupos patronais e foram legisladas por partidos políticos com uma inclinação amplamente pró-empregador (Adams et al., 2019).

Uma outra objeção ao direito do trabalho relacionada com a eficiência é que as regras legais obrigatórias podem não ser adequadas a alguns contextos. Contudo, nem todas as leis laborais são imposições diretas neste sentido. A clareza e a precisão das leis do salário mínimo que estabelecem taxas básicas de remuneração específicas são a exceção e não a regra. Muitas leis laborais estabelecem padrões abertos que dão expressão a normas de justiça. As leis que regem o despedimento sem justa causa ou que prescrevem o direito à igualdade de tratamento entre diferentes grupos de trabalhadores têm esta característica. As leis laborais também tendem a estabelecer normas que são tanto de natureza processual como substantiva. Por exemplo, as leis que regem as formas de representação dos trabalhadores na empresa ou ao nível do local de trabalho estabelecem um quadro para as relações industriais e raramente especificam resultados

distributivos específicos (Gunther, 2018).

Em geral, então, as regras do direito do trabalho podem ser entendidas em termos coaseanos como custos de transação, dispositivos redutores que expandem o âmbito da cooperação contratual e, assim, aumentam os ganhos do comércio (Adams et al., 2019). A possibilidade de um alinhamento entre eficiência e justiça no funcionamento das regras do direito do trabalho não deve ser interpretada como implicando que a proteção dos trabalhadores é sempre e em todo o lado eficiente. As regras do direito do trabalho são muitas vezes uma correspondência incompleta para imperfeições específicas do mercado, como o monopsonio ou a seleção adversa (Micco & Pages-Serra, 2021).

Para alguns, isto implica que a abstenção legal deve ser preferida à intervenção reguladora ativa (Deakin & Sarkar, 2008). Embora esta perspectiva tenha alguma validade, deve também ter-se em mente que as regras do direito do trabalho não funcionam no vácuo. Mesmo que não existissem regras de proteção dos trabalhadores, a relação de trabalho estaria sujeita a regulamentação legal através de regras de direito contratual e de propriedade que estruturam a troca básica, proporcionando ao empregador a autoridade legal para coordenar a produção e com direitos de propriedade residuais sobre a empresa e os frutos de suas atividades (Deakin & Sarkar, 2008).

A ideia de que o direito do trabalho não deve intervir na relação de trabalho para proteger os direitos dos trabalhadores precisa de ter em conta as intervenções do direito privado a favor do empregador, precisa afastar-se da noção de que as regras jurídicas de proteção dos trabalhadores funcionam num equilíbrio pré-existente e excepcionalmente eficiente. A um nível micro, a relação de emprego é moldada por normas dependentes da trajetória que, quando expressas ao nível macro do mercado como um todo, influenciam os resultados distributivos, bem como a eficiência da afetação de recursos. Quando as leis laborais são modificadas por decisão judicial ou ação estatutária, o efeito é semelhante ao de uma seleção entre uma série de equilíbrios possíveis, cada um deles representando uma conjunção particular de resultados de equidade e eficiência.

2 Considerações Finais

Conclui-se que, sob a perspectiva da Declaração de Filadélfia, quando esta foi criada sob a OIT, teria que haver um propósito voltado para o trabalho como um pilar dos direitos humanos, contudo, as leis laborais norteamericanas foram, pouco – a – pouco, favorecendo os empregadores em detrimento dos empregados. Todavia, é inegável que este modelo favorece menos desemprego nos USA. Assim, há definitivamente uma necessidade de investigação acadêmica aprofundada por parte dos empregadores e empregados buscando sempre a melhoria para ambas as partes.

Quando se trata de avaliar os efeitos econômicos do direito do trabalho, economistas e advogados enfrentam problemas semelhantes. Ambas as disciplinas assumem que as leis trabalhistas têm impacto no comportamento de empregadores e empregados. Embora os economistas apliquem modelos teóricos baseados em pressupostos sobre as preferências e escolhas dos agentes, os juristas raramente expressam os pressupostos feitos sobre a forma como as regras jurídicas afetam o comportamento no mercado de trabalho.

Os pressupostos aplicados baseiam-se geralmente em avaliações intuitivas ou de bom senso, muitas vezes apoiadas por observações anedóticas sobre como as regras são aplicadas em diferentes situações ou disputas concretas. Por outro lado, os estudos em direito do trabalho podem fornecer uma descrição mais matizada do conteúdo do direito e da sua interação com outras instituições do que a frequentemente encontrada na investigação econômica. No entanto, comum a ambos os campos de investigação é a dificuldade de produzir provas empíricas para apoiar ou refutar hipóteses relativas aos efeitos econômicos das leis laborais.

Mais uma verdade histórica prevalece pois, é impossível negar que para responder a pergunta: como o direito do trabalho internacional impacta a legislação específica dos países? A resposta vem por meio da OIT e da Declaração de Filadelfia, pois ambas influenciaram positivamente as leis trabalhistas nos países do globo gerando um padrão e uma relação mais humana entre patrão e empregado.

3 Referências Bibliográficas

Adams, Z., Bishop, L., Deakin, S., Fenwick, C., Martinsson Garzelli, S., & Rusconi, G. (2019). The economic significance of laws relating to employment protection and different forms of employment: Analysis of a panel of 117 countries, 1990–2013. *International Labour Review*, 158(1), 1–35. <https://doi.org/10.1111/ilr.12128>

Deakin, S., Malmberg, J., & Sarkar, P. (2014). How do labour laws affect unemployment and the labour share of national income? The experience of six OECD countries, 1970–2010. *International Labour Review*, 153(1), 1–27. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2014.00195.x>

Deakin, S., & Sarkar, P. (2008). Deakin and Sarkar 2008 IRJ.pdf. *Industrial Relations Journal*, 39(6), 453–487.

Gunther, L. E. (2018). *Revista Jurídica GLOBALIZATION, ECONOMIC CRISIS AND COLLECTIVE BARGAINING IN INTERNATIONAL LABOR LAW GLOBALIZAÇÃO*,

ISSN 2966-0270

CRISE ECONOMICA E NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO Revista Jurídica. 02, 137–165. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.6828956>

Ivanenko I. N., Chernov Yu. I., Pakhomova K. Yu. To the issue of cadastral value of land plots // Power of the Law. 2018. No. 1. P. 132–143 Journal, S. (2019). *Epomen*.

Micco, A., & Pages-Serra, C. (2021). The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data. *SSRN Electronic Journal*, 2433. <https://doi.org/10.2139/ssrn.947097>

Supiot, A. (2010). L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total, Seuil, 9.