

Mercado de trabalho: globalização sem ordenamento jurídico

Wolfgang Däubler

A globalização de mercados não é um fenômeno dos anos 90. O novo, entretanto, é a amplitude e a intensidade do intercâmbio de capitais e bens. A drástica redução dos custos dos transportes e o desenvolvimento da tecnologia na área de informação e comunicação criam novas condições. Não é difícil enviar informações a todo o planeta em poucos segundos. No passado, considerava-se excepcional que as empresas assentadas em território nacional tivessem relações exteriores; na época atual, isto é a regra. As restrições legais e políticas ao comércio internacional e às inversões de outros países, cada vez mais, são suprimidas. E este não é só um fenômeno dos espaços de integração, mas um fenômeno mundial.

São os mercados financeiros que apresentam um maior grau de internacionalização. O comércio com títulos de valores estrangeiros –e, de forma especial, com divisas–, não conhece fronteiras, no sentido mais literal da palavra. A diferença em relação à época anterior à Primeira Guerra Mundial, é que necessita-se atualmente de uma organização de mercado que regule a conduta dos agentes participantes. Hoje em dia, já não temos o direito monetário internacional, de onde se depreende que é possível especular em todos os momentos para conseguir uma determinada divisa, com todas as conseqüências que isso impõe ao comportamento da economia. Em caso extremo, a produção num determinado lugar pode ser demasiadamente cara, porque a sua divisa é sobrevalorizada. Por outro lado, o tipo de câmbio singularmente favorável pode baratear, de fora, a produção.

Os tipos de câmbio perdem, transitoriamente, a sua função orientadora e, além disso, pode ocorrer que, aos investidores particulares, resulte muito mais rentável colocar o seu dinheiro em inversões financeiras do que em investimentos empresariais. Não se produz, especula-se. O tópico do capitalismo de cassino define perfeitamente esta situação. Os especialistas em direitos laborais, no entanto, acham muito mais palpável a internacionalização no âmbito da produção de bens e serviços. Os gerentes e diretores de empresas e consórcios podem escolher entre vários empreendimentos; se querem ter uma presença permanente no mercado mundial, obrigam-se a optar pela melhor alternativa, dentro da relação custo/benefício.

Professor na Universidade de Bremen, consultor da DGB (Deutsche Gewerkschaften Bundes – Federação Alemã de Sindicatos) e autor de várias publicações na área do Direito do Trabalho.

Cada vez mais, reduzem-se as barreiras de comércio, e a situação passa a ser mais favorável ao deslocamento das seções tecnologicamente menos desenvolvidas do processo de produção para outro país. Mas isso não implica que as metrópoles tenham permanentemente assegurados os postos de trabalho qualificado. Não se trata de um caso excepcional, de pouca transcendência, por exemplo, o fato da empresa alemã Lufthansa desenvolver o seu software na Índia, porque os profissionais de informática desse país ganham aproximadamente 10% da remuneração de seus colegas alemães.

Em determinadas áreas também é internacionalizado o mercado laboral. Isso ocorre, por exemplo, no setor de navegações marítimas, em que o marinheiro filipino pode ser substituído, sem dificuldades, por um malaio, e um polonês por um mexicano. O segundo exemplo relevante é o setor da construção, onde se registra um importante fluxo migratório dentro da União Européia, dos países com baixos salários para aqueles onde a remuneração é mais elevada.

O diferente grau de internacionalização pode ser explicado com a ajuda da teoria dos custos de transação: pode-se comprar moeda estrangeira simplesmente apertando um botão, assim como não é difícil fabricar produtos ou adquirir serviços em outros países. Mas, ao mesmo tempo, a importação de mão-de-obra pode tropeçar em consideráveis dificuldades práticas.

“Surge uma pressão no sentido de não se aceitar mais condições laborais mínimas e de buscar soluções específicas para cada empresa”.

Em todos os países europeus, observamos uma tendência à descentralização do sistema de contratos coletivos. Por exemplo, na Suécia, existiam contratos coletivos de âmbito nacional; agora, eles estão sendo celebrados no nível setorial. Em países onde predominavam os acordos por setores, como na Inglaterra, agora, negocia-se individualmente, em cada empresa. A descentralização é, em primeira linha, consequência da forma diversificada com a qual o fenômeno da globalização afeta as empresas de cada setor de uma economia nacional. Para uma, significa aumento de lucros e ampliação das margens de decisões; para outra, há uma crise de sobrevivência. As possibilidades, tanto de inovação como de desenvolvimento de custos, são distribuídas individualmente, e há as demais empresas que produzem exclusivamente para o mercado nacional. Surge uma pressão no sentido de não se aceitar mais condições laborais mínimas e de buscar soluções específicas para cada empresa. Isto, claro, aliado a outros fatores, entre eles o de menor poder negociador dos sindicatos, que permite à parte empresarial eleger o nível de negociação mais favorável para as empresas.

A possibilidade de produzir no exterior pode reduzir, ao mínimo, o poder dos trabalhadores na negociação. É conhecido e muito controvertido, na Alemanha, o caso de uma empresa que havia adquirido terrenos na República Tcheca, para construir uma planta onde seria fabricado um novo produto. Pouco antes do início das obras, as negociações entabuladas entre os funcionários e o comitê da matriz alemã encerraram-se, com um compromisso: os trabalhadores anunciavam a semana de 35 horas, fixada no contrato coletivo, mas declararam-se dispostos a trabalhar 38 horas, sem aumento de

remuneração. Em contrapartida, o empresário renunciava à construção na República Tcheca e o novo produto seria fabricado na Alemanha. Então, não é possível vender legalmente os direitos estipulados no contrato coletivo, nem na Alemanha, nem em outro país; mas pode ocorrer, é claro, que o comitê de empresa não lhes dê outra opção. A magistratura do trabalho julgou que o comitê havia infringido os seus deveres legais, porque deveria ter exigido o cumprimento das cláusulas do contrato, não se tratando, porém de uma culpa grave, que é a condição para se destituir alguém do cargo.

Muitos eminentes colegas juristas e economistas dizem que os pressupostos do direito laboral mudaram. De alguma forma, o direito do trabalho se encontra numa situação de crise. Novas estruturas são necessárias, mas a forma e o conteúdo permanecem obscuros. O direito laboral sempre foi dinâmico, no sentido de que há contratos coletivos que refletem a situação de um setor ou de uma empresa e há sentenças que aplicam as normas jurídicas à situação concreta, específica, de uma empresa ou de um único trabalhador.

Quanto à noção de trabalhador, também é flexível, podendo ser interpretada de maneira restrita ou ampla. Por isso, o direito laboral tem flexibilidade interna e pode adaptar-se a novas condições. Mas não a se vender, pois os valores principais de nossa disciplina são o homem e a mulher, que não devem ser tratados como mercadorias, têm direito a uma vida digna, salários suficientes, condições de trabalho aceitáveis, incluindo a duração do trabalho, a estabilidade de emprego e a liberdade de atuação no sindicato. Se as circunstâncias mudam, se as empresas atuam em um mercado muito maior e diferenciado, o direito laboral e o comportamento de seus atores devem assegurar os valores fundamentais neste novo mundo.

A globalização coincide com uma época de individualismo e de neoliberalismo. A redução dos custos sociais pode ser, a longo prazo, contraproducente para as empresas, pois quanto mais qualificada é uma atividade, mais é preciso ter em conta as necessidades dos trabalhadores.

A participação é considerada agora um fator de produtividade. Na Alemanha, havia uma comissão conjunta de uma Fundação dos empregadores e de uma Fundação dos trabalhadores, que defendia a participação e a proteção dos trabalhadores como um fator muito importante para aumentar ou, pelo menos, conservar a produtividade. É preciso desenvolver esta estratégia: uma certa participação e uma certa proteção do trabalhador é também do interesse do empregador, a longo prazo, pois é fator de aumento da produtividade.

O mercado mundial necessita de um marco legal vinculante, um Direito Monetário Internacional que evite os horrores do sistema financeiro. O mercado internacional de bens e serviços possui regulações precisas, que correspondem, mais ou menos, ao direito mercantil do ano de 1914. Mas faltam, entretanto, normas sócio-políticas. Os convênios da OIT são, na maioria dos Estados, letra

“A redução dos custos sociais pode ser, a longo prazo, contraproducente para as empresas, pois quanto mais qualificada é uma atividade, mais é preciso ter em conta as necessidades dos trabalhadores”.

morta. Não existe força social que possa realizá-los. No mercado mundial, agora, temos uma situação sem conexão social: não existe um direito laboral, existe somente um direito mercantil.

Esta situação poderia ser modificada, exatamente da mesma forma que no âmbito dos estados nacionais, por um duplo caminho: as normas dominantes no mercado poderiam ser complementadas com elementos próprios do Estado Social e, ao mesmo tempo, os atingidos poderiam se organizar pela via da auto ajuda. Em ambos os casos já existem algumas experiências práticas. Deveria ser aprofundado o debate sobre as cláusulas sociais dentro dos acordos comerciais internacionais, excluindo o intercâmbio comercial internacional de bens produzidos através da violação dos direitos humanos. Isto pode ser realizado em nível nacional, tal como foi feito nos Estados Unidos, de uma maneira não convincente, e também, evidentemente, na União Européia.

“No mercado mundial, agora, temos uma situação sem conexão social: não existe um direito laboral, existe somente um direito mercantil”.

Seria melhor conseguir uma regulação internacional no marco da Organização Mundial do Comércio, para garantir uma colaboração com os países em desenvolvimento no sentido de não haver o uso das cláusulas sociais como instrumento do neo-proteccionismo. Quanto aos produtos gerados em circunstâncias que violam os direitos humanos, tais como o trabalho infantil, trabalhos forçados etc, são numerosos os ordenamentos políticos que, nesses casos, admitem o boicote. Algumas empresas, inclusive, voluntariamente têm assumido o compromisso de fazer acordos apenas com os consórcios que não se aproveitam de condições laborais que atentam contra os direitos humanos fundamentais.

Então, o mercado mundial não é uma instância fixa, que possa ser modificada pela ação tanto dos atingidos como dos não atingidos. O compromisso em favor dos direitos humanos pode superar as atitudes de resignação, e isto é também trabalho para os juristas, inclusive os especialistas em Direito Laboral.