

ANAIS DO SEMINÁRIO INTERNACIONAL
RELAÇÕES DE TRABALHO

Aspectos Jurídicos, Sociais e Econômicos

Brasília

1998

© 1998 - Ministério do Trabalho

É permitida a reprodução total ou parcial desta obra, desde que citada a fonte.

Tiragem: 2.000 exemplares

Edição e Distribuição: Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho/MTb
Esplanada dos Ministérios, bloco F, 4º andar, sala 400
CEP: 70059-900 – Brasília – DF
Telefones: (061) 317-6563 / 317-6549

Editoração Eletrônica: Fundalc

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTb

S742a Seminário Internacional Relações de Trabalho (1997 : São Paulo).
Anais do Seminário Internacional Relações de Trabalho : aspectos jurídicos, sociais e econômicos. – Brasília : MTb, SEx, 1998.

388 p.

1. Relações de Trabalho. 2. Globalização da economia. 3. Política trabalhista. 4. Conflito trabalhista. I. Brasil. Ministério do Trabalho. Secretaria Executiva.

CDD - 331.88

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
PROGRAMAÇÃO	7
ABERTURA	
DISCURSO DO EX. ^{MO} SR. MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, PAULO PAIVA.....	11
PAINEL I	
GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA E DIREITO DO TRABALHO	
A GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA E O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO: REALIDADES E DESAFIOS	25
Héctor G. Bartolomei de la Cruz – OIT/Genebra	
GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA E DIREITO DO TRABALHO.....	41
Wolfgang Däubler – Universidade de Bremen/Alemanha	
PAINEL II	
POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DE EMPREGOS OU OCUPAÇÕES	
POLÍTICAS PARA A PROMOÇÃO DO EMPREGO	59
Manfred Weiss – Universidade J. W. Goethe/Frankfurt/ Alemanha	
O ACORDO SOCIAL PARA O EMPREGO	79
Jean-Michel Servais – OIT/Genebra/Suíça	
PAINEL III	
O FUTURO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	
O FUTURO DO ACORDO COLETIVO	99
Roger Blanpain – Universidade de Léuven/Bélgica	
O FUTURO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	143
Miguel Rodríguez-Piñero – Associação Espanhola de Direito do Trabalho e Seguridade Social/Espanha	
PAINEL IV	
PERSPECTIVAS DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	
ENTRE DIREITO E GESTÃO: O CONTRATO DE TRABALHO NA ENCRUZILHADA....	175
Jean-Claude Javillier – Universidade de Paris II/França	
PERSPECTIVA DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO.....	183
Eduardo Ghera – Universidade de “La Sapienza” de Roma/Itália	

PAINEL V

FLEXIBILIDADE E GARANTIA DO EMPREGO

EMPREGO: GARANTIA E FLEXIBILIDADE.....	205
Bob Hepple – Universidade de Cambridge/Inglaterra	
ESTABILIDADE <i>VERSUS</i> PRECARIIDADE.....	217
Umberto Romagnoli – Universidade de Bologna/Itália	

PAINEL VI

FORMAS DE SOLUÇÃO JUDICIAL E EXTRAJUDICIAL DOS CONFLITOS DO TRABALHO

SOLUÇÕES ALTERNATIVAS JUDICIAIS E EXTRAJUDICIAIS PARA CONFLITOS TRABALHISTAS	241
Alvin L. Goldman – Universidade de Kentucky/EUA	
OS CONFLITOS TRABALHISTAS E SUAS FORMAS JUDICIAIS E EXTRAJUDICIAIS DE SOLUÇÃO – ANOTAÇÕES E REFLEXÕES.....	281
Adrián O. Goldin – Universidade de Buenos Aires/Argentina	

PAINEL VII

PERSPECTIVAS DA SEGURIDADE SOCIAL

PERSPECTIVAS DA SEGURIDADE SOCIAL.....	299
Bernd von Maydell – Instituto Max Planck/Alemanha	
A PERSPECTIVA DA SEGURIDADE SOCIAL.....	327
Américo Plá Rodríguez – Universidade da República do Uruguai/Uruguai	

PAINEL FINAL

PAINEL FINAL COM JURISTAS BRASILEIROS SOBRE AS EXPOSIÇÕES APRESENTADAS..... 349

Participantes: Amauri Mascaro Nascimento, Antônio Álvares da Silva, Cássio Mesquita Barros Júnior, Hugo Gueiros Bernardes, José Ajuricaba da Costa e Silva, José Francisco Siqueira Neto, Luiz Carlos Amorim Robortella e Octávio Bueno Magano, membros da Comissão Permanente de Direito Social do Ministério do Trabalho

ENCERRAMENTO

ENCERRAMENTO DO SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE RELAÇÕES DE TRABALHO..... 387

Antonio Augusto Junho Anastasia – Secretário-Executivo do Ministério do Trabalho

GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA E DIREITO DO TRABALHO

Wolfgang Däubler

(Universidade de Bremen, Alemanha)

I. Introdução

A globalização da economia começa a interessar aos especialistas em Direito do Trabalho. Na maioria dos países, revistas apresentam artigos e ensaios sobre este novo e talvez inovador fenômeno.

A globalização dos mercados, porém, não é um fenômeno dos anos 90. Antes da Primeira Guerra Mundial havia não apenas um comércio internacional, mas também investimentos privados em outros países. Na Alemanha, cita-se muito o exemplo da empresa Siemens, que abriu uma filial em Moscou no final do século passado.

Em que sentido podemos dizer que se trata de um novo fenômeno? No passado, somente alguns setores da economia eram internacionalizados. Podemos mencionar o exemplo mais importante dos anos 70, a indústria têxtil e da confecção, que sofreu uma transformação fundamental: o nível de emprego na indústria têxtil baixou nos países desenvolvidos em torno de 3,5% ao ano, enquanto, no mesmo espaço de tempo, aumentava nos países em desenvolvimento aproximadamente 3,3%, em média.¹ Mais acentuada ainda foi a evolução da indústria da confecção, do couro e do calçado: houve uma diminuição de 1,4%, em contraste com um aumento da ordem de 8,2%.

A interdependência das economias nacionais não é, portanto, um fenômeno radicalmente novo. A única novidade é a amplitude e a intensidade do intercâmbio de bens e capitais. A drástica redução dos custos de transporte e o desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação criam novas condições: não é

¹ Sobre esta matéria FRÖBEL-HEINRICHS-KREYE. *Umbruch in der weltwirtschaft*. Reinbek, 1986, p. 108, também para o que segue.

difícil enviar informações a todo o planeta em poucos segundos. No passado, considerava-se excepcional que as empresas sediadas em território nacional tivessem “relações exteriores”; na época atual, é a regra. As restrições legais e políticas ao comércio internacional e aos investimentos em outros países são cada vez menores. Isso não é somente um fenômeno dos espaços de integração, mas também um fenômeno mundial.

II. As Manifestações da Globalização

Quem apresenta o maior grau de internacionalização é o mercado financeiro. O comércio com títulos e valores estrangeiros – e de forma especial com divisas – não conhece fronteiras, no sentido mais literal da palavra. Diferentemente da época anterior à Primeira Guerra Mundial, e sob o sistema de Bretton Woods, atualmente não existe uma organização dentro do mercado que regule a conduta dos agentes participantes. Hoje, não temos um “direito internacional monetário”.² De onde se infere que é possível especular a todo momento a favor ou contra uma determinada divisa, com todas as conseqüências que isto implica para o comportamento da economia real. Em uma situação extrema, determinado lugar de produção pode ser demasiado caro, porque a sua divisa está sobrevalorizada; ao contrário, um tipo de câmbio especialmente favorável pode baratear, embora artificialmente, a produção. Os tipos de câmbio perdem transitoriamente sua função orientadora.³ E não é só isso: pode ser que para os investidores particulares seja muito mais rentável colocar seu dinheiro em investimentos financeiros do que em investimentos empresariais. Especula-se, não se produz. A expressão “capitalismo de cassino de jogo” define perfeitamente essa situação.

Para os especialistas em Direito do Trabalho é muito mais palpável a internacionalização no âmbito da produção de bens e serviços. Os gerentes e diretores de empresas e consórcios podem escolher entre várias situações. Se eles querem ter uma presença permanente no mercado mundial, estão obrigados a optar pela melhor alternativa na relação custo/benefício. Cada vez mais, estão se reduzindo as barreiras de comércio e a situação tem-se tornado mais propícia para transferir para um outro país as seções tecnologicamente menos desenvolvidas de um processo de produção. Esse tipo de “bancos de trabalho” pode se deslocar facilmente de uma nação para outra. Mas isso não significa que os empregos qualificados nas

² HANKEL. *Geldordnung*: global, europäisch oder sozial? GMH (Gewerkschaftliche Monatshefte), 1996, p. 704.

³ *Respecto de la reducción del Estado social*, cf. ultimamente SCHNEIDER, M. *Globalisierung: mythos und wirklichkeit*, GMH, 1997, p. 160.

metrópoles estejam permanentemente assegurados. Se a Lufthansa alemã desenvolve seu *software* na Índia, porque os técnicos de informática desse país ganham salários em torno de 10% daquele que recebem seus colegas alemães, não acredito que se trate de um caso excepcional, com pouca importância.

Em determinadas áreas, o mercado de trabalho também se internacionalizou. Assim ocorreu, por exemplo, na área de navegação marítima, onde um marinheiro filipino pode ser substituído sem problemas por um marinheiro malaio; ou um polonês, por um mexicano. Um outro exemplo relevante vem do setor da construção, onde se registra um importante fluxo migratório dentro da União Européia: países com baixos salários em direção aos países com salários altos; e terceiros países até a Comunidade.

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. Porém, fica muito mais caro fabricar produtos em outros países ou adquirir serviços do exterior, ao mesmo tempo que a "importação" de mão-de-obra pode encontrar consideráveis dificuldades práticas.

III. Conseqüências para a Ação do Estado Nacional

Numa economia internacionalizada, reduzem-se mais as possibilidades de gravar com impostos as empresas. O Estado não quer que recaiam sobre as empresas nacionais desvantagens competitivas frente às empresas instaladas em outros Estados. As zonas especiais de produção em muitos países refletem esse princípio. Reduzir os impostos também pode ser uma necessidade no sentido de que as empresas não remetam seus lucros para o estrangeiro.

Paralelamente, aumentam os encargos do Estado como conseqüência não apenas do crescente desemprego, mas também pela distribuição da estrutura de idade da população. É pelo menos o caso da Europa, do Japão e da América do Norte. Seja qual for o governo em exercício, a única saída consiste numa rígida política de poupança. Somente os países cujas empresas têm uma boa posição no mercado mundial podem oferecer outras alternativas³. Nos outros países, é obrigação cumprir com a fórmula: "Do Estado Social ao Estado Competitivo".⁴ A política social perde em importância. O Estado pode gastar dinheiro na capacitação de seus trabalhadores, porém não pode gastar com os mais pobres, que não contribuem

⁴ ENGELLEN-KEFER. *Arbeitnehmerrechte im zeitalter von europäisierung und globalisierung*, GMH, 1997, 152.

para o desenvolvimento econômico. O problema não é, unicamente, o fato de reduzir as atividades estatais, mas a redução desproporcional no campo social.

Essas novas regras do jogo têm repercussões no Direito do Trabalho. Uma proteção tradicional contra a demissão de pessoal e regras sobre a proteção da saúde são consideradas desvantajosas para as empresas sediadas no próprio território. Em muitos países europeus, esses argumentos convenceram o legislador; o nível de proteção dos trabalhadores decresceu em etapas, nos últimos 15 anos. Na Inglaterra, executou-se essa política de uma forma extrema, porém não devemos esquecer as mudanças, inclusive as mais recentes, acontecidas na Espanha⁵ e a legislação alemã de 1996.⁶

IV. Conseqüências para as Negociações Coletivas

A globalização não muda, de forma direta, o marco legal das negociações coletivas. Contudo, quando analisamos o funcionamento prático, as coisas apresentam-se de uma forma totalmente diferente.⁷

Em todos os países europeus, observamos uma tendência à descentralização do sistema de convênios coletivos.⁸ Onde – como por exemplo na Suécia – existiam convênios coletivos de abrangência nacional, agora estão se celebrando em nível setorial. Nos países em que predominavam os acordos por setores, hoje são realizados em nível de empresa individual. A descentralização é, a princípio, conseqüência do fato de que as empresas, numa economia nacional ou de um setor, podem se ver diferentemente atingidas pelo fenômeno da globalização econômica: o que para uma significa um aumento de lucros e uma ampliação nas margens de decisão, submerge outras em uma crise de sobrevivência. As possibilidades, tanto de inovação quanto de economia nos custos, estão distribuídas de forma desigual. Há também empresas que produzem exclusivamente para o mercado nacional. De tudo isso, surge uma pressão no sentido de não se aceitarem condições de trabalho mínimas comuns a todos, mas procurar soluções específicas para cada empresa. A isso, acrescentam-se também outros fatores, entre os quais o menor poder de negociação dos sindicatos, o que geralmente permite à parte empresarial escolher o nível de negociação mais favorável à sua empresa.

⁵ OJEDA AVILÉS. *El nuevo derecho del trabajo español*. In: Evolución del Pensamiento Juslaboralista. Estudios en Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata. Montevideo, 1997, p. 339.

⁶ DÄUBLER. *Das arbeitsrecht* 2, 11. Aufl., Reinbek, 1997.

⁷ ENGELLEN-KEFER, op. cit., p. 152.

⁸ Sobre esta matéria, recentemente JÜRGENS. *Branchentarifverhandlungen in Europa : flächentarif à la carte?* WSI-Mitt, 1997, p. 112, também para o que segue.

A possibilidade de produzir no exterior, em vez de produzir internamente, pode significar que a posição negociadora dos trabalhadores se reduza ao mínimo. É conhecido, e muito controvertido na Alemanha, o caso da empresa Vicasnamm. Esta havia adquirido terrenos na República Checa a fim de construir uma fábrica para um novo produto. Pouco antes de iniciar as obras, foram realizadas negociações com o comitê de empresa da matriz alemã, e firmaram um "compromisso": os empregados renunciavam à semana de 35 horas, fixada no convênio coletivo, e declaravam estar dispostos a trabalhar 38 horas sem aumento de remuneração. Em contrapartida, o empresário renunciava à construção na República Checa: o novo produto seria fabricado na Alemanha.⁹ De fato, não é possível "vender" legalmente os direitos estipulados num convênio coletivo, nem na Alemanha, nem em qualquer outro país. Porém, está claro que ao comitê da empresa não restava nenhuma outra opção. A Justiça do Trabalho competente declarou, a pedido do sindicato, que o comitê havia infringido seus deveres legais, porque deveria ter exigido o cumprimento das cláusulas do convênio, porém não se tratava de uma culpa "grave", condição para ser destituído do cargo.¹⁰

Acontecimentos como estes estão longe de ser anedotas isoladas. Frente à alternativa de perder o emprego ou de trabalhar 10% mais, o resultado da escolha é evidente. No âmbito da empresa pode se observar essa situação de forma clara, mas mesmo assim é aplicável em nível setorial. É freqüente também afirmar que um determinado aumento salarial coloca em perigo 3.000 ou 10.000 empregos. Então, as negociações transformam-se num ritual de submissão.

Fenômenos dessa natureza não estão circunscritos, de forma alguma, aos países de salários elevados. Diante dos sindicatos nativos da indústria têxtil, tem-se apresentado o argumento de que as empresas podem se dirigir ao Sri Lanka ou à Tailândia. Nas sedes locais das empresas multinacionais, objetiva-se que, se se perder a vantagem dos baixos salários dos nativos, a produção poderia retornar para os países industrializados. Essa mesma situação representava o centro das discussões na Coreia do Sul: pretendia-se reduzir os padrões sociais para estabilizar a ameaçada situação competitiva da economia sul-coreana.¹¹

Trata-se, em suma, de "apertar o cinto".

⁹ Descrição dos fatos segundo Arbeitsgericht Marburg DB (=Der Betrieb), 1996, 1925.

¹⁰ *Arbeitsgericht marburg*, op. cit.

¹¹ Detalhadamente KÖLLNER, K. *Südkorea in der globalisierungsfalle, blätter für deutsche und internationale politik*, 1997, p. 269.

V. Novas Fronteiras ou Resignação?

1. Observações gerais

Eminentes colegas dizem que os pressupostos do direito trabalhista mudaram. O direito trabalhista encontra-se em crise: novas estruturas são necessárias, porém a forma e o conteúdo não estão claros.

O Direito do Trabalho sempre foi uma matéria dinâmica. É suficiente lembrar a expressão de Otto Kahn-Freund: "No Direito do Trabalho, uma semana é um período muito longo". O que não mudou foram os valores principais de nossa disciplina. O homem e a mulher não devem ser tratados como mercadorias. Eles têm o direito de levar uma vida digna: salários suficientes, condições de trabalho aceitáveis, incluindo a duração do trabalho; estabilidade no emprego; liberdade no trabalho, inclusive o direito sindical. Se as circunstâncias mudam, se as empresas atuam num mercado mais amplo e diferenciado, o Direito do Trabalho e o comportamento de seus atores devem concretizar os valores fundamentais neste novo mundo.

2. Os interesses atingidos

A globalização coincide com uma época de individualismo que não facilita precisamente as contra-estratégias. Não são poucos os que consideram que estão entre os que serão beneficiados com as novas regras do jogo. Especialmente os teóricos, influenciam a opinião pública, mas o fazem desde posições pessoais de absoluta segurança social. Assim, as colocações neoliberais apresentam-se muito atrativas e redescobre-se, ao contrário da experiência de várias décadas, o assim chamado "contrato de trabalho livre".¹² Cada vez se percebe menos a atuação conjunta como algo evidente, como uma tradição nacional que não precisa de explicação. Posições tradicionalistas de muitos sindicatos aumentam a distância entre esse grupo de pessoas e o movimento sindical. Em alguns países se acrescenta a isso uma forma de nacionalismo econômico: se as empresas nacionais têm uma boa posição no mercado mundial, o bem-estar dos indivíduos está garantido.

As contra-estratégias não têm de se constituir exclusivamente a partir de uma atuação organizada e conjunta dos atingidos. A redução dos custos sociais pode ser, a longo prazo, contraproducente para as empresas. As inovações não prosperam se os empregados são obrigados a trabalhar sob a espada-de-dâmocles da demissão. Quanto mais qualificada é uma atividade, mais há de se levar em conta as neces-

¹² Sobre a posição neoliberal e suas alternativas, ver POTOBSKY, von. *La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía*, Relasur, n. 6, 1995, p. 11.

sidades dos trabalhadores. Consulta e co-gestão em matéria de condições trabalhistas só têm sentido quando não se vê ameaçada a posição jurídica das pessoas que defendem opiniões "indesejáveis". Requer-se, então, uma ampla proteção contra a demissão, sobretudo em favor dos trabalhadores com cargos muito proeminentes. De qualquer modo, não se garante a indispensável independência individual somente com medidas jurídicas: nesse contexto, tem a mesma importância, se não mais, a existência de uma eficaz representação dos interesses por parte dos sindicatos. Quem pretender aumentar a produtividade, deverá ter bem presente que para isso – e diferentemente dos tempos do taylorismo – é inevitável que os empregados possuam espírito criativo. E a criatividade não só requer motivação, como também proteção contra a possibilidade de que os erros signifiquem um fracasso na carreira profissional. É um fato conhecido que não se pode avançar pelo caminho das inovações técnicas e organizativas sem se expor aos erros e às estimativas incorretas.

O direito trabalhista e os convênios coletivos corrigem a evolução do mercado. As medidas utilizadas tanto pelo Estado quanto pelos sindicatos podem ser realizadas em âmbito nacional, no âmbito do espaço de integração e em âmbito mundial.

3. Atuações em nível nacional

Não é necessário mencionar o fato de que, também no futuro, haverá mercados locais ou nacionais que não serão atingidos – ou somente de forma tangencial – pela internacionalização. Nesse âmbito, será possível continuar a atuar de acordo com as regras do jogo vigentes até agora.

Contudo, para a maioria dos bens e serviços, a situação será diferente. Cabe pensar, num primeiro momento, em deter ou reduzir a abertura dos mercados, para conseguir novas aptidões de ação em nível nacional. No mundo real, porém, as coisas não funcionam assim por uma série de razões, dentre as quais mencionaremos somente duas:

1. Por um lado, existem convênios internacionais vinculantes, como o Tratado da Comunidade Européia e o GATT frente à Organização Mundial de Comércio, que proíbem os procedimentos nacionais unilaterais como, por exemplo, a introdução de novas barreiras tarifárias. A violação desse princípio acarretaria consequências dificilmente previsíveis.

2. Em segundo lugar, os agentes não têm consciência plena de todos os condicionamentos prévios. Em décadas passadas, na Alemanha, somente foram estudados a fundo os resultados da abertura generalizada das fronteiras, a propósito da migração de estrangeiros. Aprovava-se a eliminação das barreiras aduaneiras e de

outros obstáculos para o comércio, como algo tão óbvio quanto a possibilidade de que as empresas alemãs pudessem investir em qualquer país do mundo. Portanto, não houve debate algum sobre as conseqüências. Tudo que tinha o adjetivo “europeu” ou “internacional” contava com um voto tácito de confiança. Sobre os críticos recaía a pecha de provincialismo ou de nacionalismo de curta visão. O resultado foi que sequer foi discutido o tema das modalidades de globalização. Fica difícil imaginar um debate sério sobre um caso – para mencionar um exemplo – como o japonês, onde omitiram-se da internacionalização alguns setores muito intensivos de trabalho, como o comércio, para manter as possibilidades de emprego que, de outra forma, teriam sido vítimas da racionalização. Encara-se a globalização como uma fatalidade.

Cabe imaginar, de toda forma, algumas correções. Proponho cinco modificações para a situação atual:

1. Visto que, no mundo industrializado, muitas empresas têm uma boa posição econômica, apesar de todas as restrições, o Estado conta com a possibilidade de financiamento que, sem eliminar a necessidade de introduzir cortes nas prestações sociais, efetivamente pode, pelo menos, reduzir sua abrangência. Não é possível compreender por que, por exemplo, em virtude da legislação sobre investimentos exteriores, se privilegiam as empresas alemãs no exterior, quando se podem compensar as perdas iniciais no exterior com os ganhos no país. Essa norma, que existe também em outros países, poderia ser aceitável do ponto de vista da promoção do capital nacional. Contudo, essa situação não se concilia com a idéia de um Estado de bem-estar, se esta regra for aplicada quando os investimentos externos somente têm como finalidade substituir a mão-de-obra cara por outra mais barata. Também não se compreende por que as remessas procedentes das filiais estrangeiras não estejam submetidas à mesma tributação das matrizes alemãs, a menos que se transfiram para a Alemanha.

2. Uma segunda proposta refere-se à experiência já existente: os postos de trabalho no exterior não podem estar, em relação à sua estrutura, à livre disposição dos diretores das empresas no país de origem. Aqui cabe recorrer aos princípios dos códigos de conduta desenvolvidos para as empresas multinacionais e submetidos à prova, especialmente na África do Sul, na época do *apartheid*.¹³ Não seria possível

¹³ Para esta matéria, entre outros, SERVAIS. *The social clause in trade agreements: wishful thinking or an instrument of social progress?* International Labour Review, 1989, p. 423, 426; KITTNER/DAMMANN/SCHUNK. *Arbeit unter dem apartheidregime: praktische probleme und rechtliche rahmenbedingungen der arbeitsbeziehungen in Südafrika, Colonia, 1988*; KÖRNER-DAMMANN. *Bedeutung und faktische wirkung von ILO-Standards - dargestellt am Beispiel Südafrikas*, Baden-Baden, 1991.

fixar por escrito, por meio de convênios coletivos, uma legislação análoga, de tal forma que também seja juridicamente vinculante? Com certeza não estamos falando de uma extensão dos níveis sociais europeus (o que privaria de interesse econômico os investimentos no exterior). Trata-se, unicamente, de impedir que se "aperem mais os cintos" e de se fixar um mínimo nos acordos internacionais.

3. No que diz respeito ao regime concedido aos trabalhadores estrangeiros, mais baratos, o Legislativo alemão, após longas dúvidas e diversos enfrentamentos, promulgou, no ano 1996, a Lei sobre Trabalhadores Deslocados.¹⁴ Essa lei ampliava o campo de aplicação dos convênios coletivos, em relação aos salários e férias, também para os trabalhadores transferidos para a Alemanha, desde que esses convênios fossem declarados de obrigatoriedade geral. Assim ocorria, de fato, no setor da construção.¹⁵ A Alemanha seguiu o exemplo da França, dos Países Baixos, da Suécia e da Suíça.¹⁶ Ao mesmo tempo, e diferentemente do passado, dedicaram-se à tarefa de combater, e com muita determinação, o trabalho ilegal nesse setor.

4. As mudanças produzidas na relação de forças nas negociações entre empregados e empregadores devem se manifestar onde o direito trabalhista enfatiza a igualdade de posições, chamadas por alguns como "paridade". No direito alemão, o fato de ordenar o fechamento de uma fábrica justifica-se com o argumento de que, sem fechar, a parte empresarial não teria possibilidade de impor seus pontos de vista.¹⁷ Agora, no caso das empresas que pretendem pressionar seus empregados com a ameaça de levar alguns produtos ou as próprias instalações para outro lugar, esse raciocínio não apenas é injusto como grotesco. E, nesse sentido, torna-se necessário revisar a jurisprudência, reivindicando o direito a greve e proibindo o fechamento das empresas em geral e a utilização dessa forma de ameaça nas negociações coletivas.

5. A Corte de Apelação francesa desenvolveu, em anos passados, a tese de que as demissões por razões econômicas só estarão justificadas quando por esse meio se puder garantir a capacidade competitiva da empresa.¹⁸ Isso é especialmente

¹⁴ Em 28.02.96, *Bundesgesetzblatt I*, p. 227.

¹⁵ Os convênios coletivos foram publicados por KOBERSKI-SAHL-HOLD. *Arbeitnehmer-Entsendegesetz*, Kommentar, München, 1997, p. 210.

¹⁶ BAUMANN-LAUX-SCHNEPF. *Tarifverhandlungen im europäischen baugewerbe - Entwicklung zu europäischen tarifverhandlungen?* WSI-Mitteilungen (=Mitteilungen des Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen instituts) 1997, p. 134.

¹⁷ BAG (=Bundesarbeitsgericht) AP (=Arbeitsrechtliche Praxis) n. 43 e 64-66 ao artigo 9º GG (=Grundgesetz) Arbeitskmpf. Sobre esta matéria DÄUBLER. *Derecho del trabajo*, Madrid, 1994, p. 280 e seguintes.

¹⁸ Cour de Cassation DS (=Droit Social) 1995, Note Waquet.

importante quando uma empresa ou consórcio elimina empregos no seu país e, ao mesmo tempo, cria novos empregos no estrangeiro. O texto literal de muitas leis de proteção contra a demissão de pessoal é aberto, referindo-se a uma "justa causa" ou ao princípio de *fairness*. Não existem obstáculos de princípios que impeçam assumir a jurisprudência francesa.

4. Possibilidades de ação em nível europeu

As legislações trabalhistas européias evidenciam, no momento, um caráter extremamente fragmentário. Regulam alguns pontos, porém, para o resto, remetem à norma dos Estados-Membros.¹⁹ Registra-se, também, uma diferença característica no que diz respeito ao direito trabalhista nacional. Na Comunidade Européia, fala-se quase exclusivamente em direitos de igualdade (igualdade entre homens e mulheres, dos trabalhadores imigrantes, dos trabalhadores obrigados a mudar de emprego, entre outros) e de normas para a tramitação ("procedimentos"), sendo "consulta" a palavra mágica. Contudo, os padrões substantivos são uma absoluta exceção.

No que diz respeito à autonomia das partes na negociação coletiva, o Direito Comunitário não oferece uma garantia clara.²⁰ O artigo 118 *b* do Tratado da Comunidade Européia e o Protocolo de Maastricht sobre política social somente institucionalizam o diálogo social, porém muito mais orientado ao intercâmbio de opiniões do que para a discussão dos conflitos e à busca de compromissos. Além disso, não existe, nem no Tratado, nem no Direito Comunitário Secundário, nenhum fundamento legal para obter convênios europeus eficazes.²¹ As orientações para os Comitês de Empresas Européias²² criam um processo negociador sujeito a fortes limitações de conteúdo e que apenas podem, portanto, ser comparadas com as negociações sobre convênios coletivos, como foram desenvolvidas nos Estados-Membros.²³

Também se encontram até agora pouco desenvolvidas as demais partes da política social. Os fundos de que dispõe a Comunidade distribuem uma fração mínima dos recursos que os Estados-Membros continuam contribuindo, na atualidade,

¹⁹ Cf. DÄUBLER. *Européian Integration - on the road to social union?* In: Bosch (ed.), *International Integration and the Regulation of Working Conditions*, documento de trabalho do Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Dortmund, 1995, p. 123, 133

²⁰ Neste ponto, SIMITIS. *Europäisierung oder renationalisierung des arbeitsrechts?* In: *Arbeitsrecht in der Bewährung*, Festschrift für Otto Rudolf Kissel, München, 1994, p. 1.097.

²¹ Mais detalhes em DÄUBLER. *Tarifvertragsrecht*, 3. ed., Baden-Baden, 1993, Rn 1725 ss.; também KEMPEN-ZACHERT, *Tarifvertragsgesetz*, Kommentar für die Praxis, 3. ed., Colonia, 1997, § 4º Rn 82 ss.

²² De 22. 9.94, ABL (Amtsblatt) de 30.09.94, No L 254/64.

²³ Ver especialmente WEDDERBURN. *Consultation and collective bargaining in Europe : success or ideology?* ILJ (=Industrial Law Journal), 1997, p. 6, 23 ss.

para fins sociais. Não é previsível, hoje, uma mudança fundamental, embora seja preciso admitir que a Comunidade Européia oferece melhores condições prévias que, por exemplo, a atual constituição do Mercosul²⁴ ou do Nafta.²⁵

É possível imaginar várias modificações, tanto no âmbito das negociações coletivas quanto nas políticas sociais da "União de Estados" da CE. Apresento algumas breves observações sobre essa matéria.

Mais realista que a bonita, porém distante, meta de contar com convênios coletivos em nível europeu é a coordenação das políticas nacionais sobre convênios coletivos em âmbito setorial.²⁶ O primeiro passo nessa direção seria a coordenação temporal de negociações anuais, que teria a grande vantagem, para o lado sindical, de bloquear, de antemão, o deslocamento de empresas para outro país. O segundo passo – a aproximação de exigências concretas – é muito mais difícil. Aqui, as tradições nacionais e o pluralismo sindical têm um papel essencial. Seria necessário distinguir nesse campo entre exigências generalizáveis e não-generalizáveis, proteção da saúde no trabalho, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e a ampliação da formação permanente, matérias que admitem uma regulação unitária de forma mais fácil do que a elevação percentual dos salários ou a criação de prestações sociais adicionais.

O exercício da política social não deve ser concebido somente como resposta às manifestações das massas. Redunda no interesse da própria sociedade converter as pessoas em indivíduos capazes de atuar, e tê-los segurados contra os riscos elementares da existência. Se a sociedade relega esses problemas para o quinto ou sexto lugar na escala de prioridades, encontrará graves problemas de legitimação quando se afastar da época de prosperidade.²⁷

A situação da União Européia é diferente da situação dos Estados-Membros. Enquanto "fragmento de Estado", concentra-se essencialmente, no momento, no setor da "economia". Se nesse campo as expectativas são fraudadas, se, por exemplo, se considera que a Comunidade é (real ou pressupostamente) causadora do desemprego e da deplorável situação social, então não há, no fundo, nenhuma pos-

²⁴ Sobre este ponto, URIARTE, Ermida. *Mercosur y Derecho G. Laboral*, Montevideo, 1996.

²⁵ MALANOWSKI. *Die auseinandersetzung um die "soziale dimension"*. In: Nordamerikanischen Freihandelsabkommen (NAFTA), WSI-Mitt, 1996, p. 255 ss. Oferecem uma interessante comparação CE - NAFTA MOREAU-STAELENS-TRUDEAU. *Nouveaux espaces économiques et distorsions sociales*. Droit Social, 1993, p. 686 ff.

²⁶ Sobre este ponto, a investigação de BAUMANN-LAUX-SCHNEPF, op. cit., para o setor da construção.

²⁷ Procure no INFORME DO COMITÉ DE SÁBIOS. *Für ein Europa der politischen und sozialen Grundrechte*, Brüssel-Luxemburgo, 1996, p. 47 ss.

sibilidade de manter o rumo: carece de capacidade para assegurar a lealdade básica da maioria dos cidadãos em relação a valores culturais ou de bens públicos, tais como a segurança interna e externa. A isso, agregam-se outras três deficiências:

1. É verdade que o Parlamento Europeu é eleito democraticamente, porém somente possui direito a veto limitado frente aos atos normativos da Comunidade. Carece do direito de iniciativa legislativa. Nesse ponto, até a Dieta do Império Alemão tinha, segundo a Constituição de 1871, uma posição mais sólida.

2. Os processos de decisão comunitários são pouco transparentes. O Conselho de Ministros, que ostenta o verdadeiro poder legislativo, reúne-se a portas fechadas. Diferentemente dos parlamentos dos Estados-Membros, os cidadãos interessados não podem submeter à comprovação os prós ou os contras de determinadas decisões.

3. O déficit democrático aumenta – assim como o déficit de publicidade – em virtude do fato de que não existe uma autêntica opinião pública europeia. Tanto a imprensa – o rádio e a televisão – quanto os grupos de interesse estão ainda organizados em nível de Estados nacionais. Isso significa que só podem exercer eficazmente sua função de controle dentro das fronteiras nacionais. Bruxelas, Luxemburgo e Estrasburgo são tratados como “esferas” localizadas além dos limites do próprio país. A troca de um membro da comissão apenas tem maior importância que um voto de censura no Parlamento Holandês.

Quem se apóia sobre tais pés de barro deve cuidar para que o cidadão individual reencontre, de alguma forma, na Comunidade, seus interesses e aspirações (se não completamente, pelo menos até certo ponto). Isso é especialmente válido depois do estabelecimento da união monetária, porque seu desfecho lógico é que a Comunidade como tal seja cada vez mais responsável pelas exclusões e injustiças. Esqueceram-se, com muita rapidez, que o destino do Tratado de Maastricht teve a vida por um fio. O plebiscito dinamarquês, o exíguo resultado do referendo francês e a necessidade de recorrer ao Tribunal Constitucional Federal Alemão para julgar que o Tratado não é contrário à Lei Fundamental²⁸ deveriam constituir outros tantos sinais de alerta. O trapezista que fica balançando no teto de um circo, sem uma rede, deve desenvolver um fino olfato para o perigo, embora, até agora, tudo tenha saído bem. A Comunidade necessita da lealdade das massas tanto quanto do ar para respirar; assim se constatou na França, com mais clareza que na Alemanha.²⁹

²⁸ A este propósito WEISS. *The German Federal Constitutional Court's approach to maasticht*. The international journal of comparative labour law and industrial relations, 1993, p. 351 ss.

²⁹ BOURDIEU. *Libération* do 25.10.96. Foi publicada uma tradução alemã in: *Blätter für deutsche und internationale politik*, 1996, p. 1.521.

Apoiar-se somente na razão, parece um pouco arriscado. Às vezes, é preciso ajudar-se para que esta se imponha, mediante o compromisso ativo de muitos dos atingidos. O fato de que a Comunidade também dispõe de múltiplas possibilidades de ação no âmbito social, fica demonstrado pelo exemplo da agricultura. Aqui, e além de todas as medidas de adaptação, se garantem, *a priori*, receitas mínimas.

5. Possibilidades de ação em nível global

Também – e precisamente por isso – o mercado mundial necessita um marco legal comum, para evitar irracionalidades e a imposição do direito do mais forte. Já foi indicado anteriormente que necessitamos de um Direito Internacional Monetário que evite os erros do sistema de Bretton Woods.³⁰

O mercado internacional de bens e serviços possui regulamentos mais precisos. Encontram-se, por exemplo, além do GATT, no chamado direito de compra das Nações Unidas e na prática constante dos tribunais internacionais de arbitragem.³¹ Porém, no que diz respeito a seu conteúdo sociopolítico, há correspondência com o Direito Mercantil do ano de 1914. É verdade que “o mercado mundial” não se realiza num território sem Estado, mas sempre em regiões pertencentes a Estados nacionais concretos. Aqui faltam, com freqüência, normas sociopolíticas ou, quando estas existem, carecem, na prática, de importância. Apesar do valor incontestável e de sua importância política, os convênios da OIT não passam, na maioria dos Estados, de letra morta: não existe força social que os possa realizar.

Essa situação poderia ser modificada – exatamente como no âmbito dos Estados nacionais – por uma dupla via. As normas dominantes no mercado poderiam ser complementadas com elementos próprios do Estado social, e os atingidos poderiam se organizar mediante auto-ajuda. Em ambos os casos, já existem algumas experiências práticas.

Deveria ser aprofundado o debate sobre as cláusulas sociais dos acordos comerciais internacionais e, com ele, o instrumento principal do primeiro nível.³² Excluir do intercâmbio comercial internacional os bens produzidos sob violação dos direitos humanos elementares, parece ser, nas atuais circunstâncias, o meio mais eficaz para conseguir que não se “aperte tanto o cinto”. Isso pode ser realizado em âmbito nacional, tal como se faz desde há algum tempo nos Estados Unidos, embo-

⁰ Reflexões concretas sobre este ponto em HANKEL op. cit.

¹ Fala-se, portanto, da *Lex mercatoria*. A respeito dela STEIN, U. *Die lex mercatoria*. Frankfurt/Main, 1994.

² Faz uma análise total e detalhada dos argumentos SCHERRER. *Sozialklauseln in Handelsverträgen. Ein instrument zur sozialen abfederung globalisierter märkte?* WSI-Mitt, 1996, p. 245. Na bibliografia latino-americana merece especial menção PLÁ RODRIGUEZ. *Cláusulas sociales de los acuerdos internacionales sobre comercio*, Revista de Trabajo, Buenos Aires, 1994, I, p. 51 ss.

de uma forma não muito convincente,³³ e também, recentemente, na União Européia.³⁴ Melhor ainda seria conseguir um regulamento internacional, junto à Organização Mundial de Comércio, para garantir, com a colaboração dos países em desenvolvimento, que não se abuse das cláusulas sociais como instrumentos a serviço do neoprotecionismo.³⁵ A proteção dos direitos humanos na União Européia é pouco convincente se os produtores e os consumidores europeus tiram proveito, ao mesmo tempo, das violações dos direitos humanos cometidos por outros.

A auto-ajuda como meio tradicional do movimento sindical tem, hoje, sua melhor expressão nos campos específicos. Paralelamente às negociações coletivas antes mencionadas – coordenadas em nível europeu – cabe pensar em convênios coletivos homogêneos para determinados setores. Quem iniciou essa experiência foi o setor da navegação marítima. Existe aqui um modelo de contrato coletivo desenvolvido pela Federação Internacional de Trabalhadores do Transporte – ITF – que, entre outras coisas, fixa um salário mínimo para os barcos de bandeira barata e – à falta de seguros sociais – cobre os riscos de “doença” e “acidente”.³⁶ Esse convênio coletivo foi aceito, até agora, pela terça parte dos armadores atingidos, isto é, pela sexta parte da frota mundial. Isso significa que, no mercado trabalhista, amplamente internacionalizado, existe, pela primeira vez, um contrato coletivo internacional, que conseguiu implantar-se por meio das greves das tripulações e, de forma destacada, do boicote dos trabalhadores portuários escandinavos e outros, contra os mencionados barcos de bandeira barata. Deveria ser analisada a possibilidade de levar esse modelo para outros âmbitos.

Também, pode-se acudir à auto-ajuda a respeito dos produtos gerados sob circunstâncias de violação dos direitos humanos, tais como o trabalho infantil, trabalho escravo e outros. São numerosos os ordenamentos jurídicos que admitem o boicote nesses casos.³⁷ Algumas empresas, especificamente, têm-se comprometido

³³ Síntese global em VAN LIEMT. *Minimum labour standards and international trade: would a social clause work?* International Labour Review, 1989, p. 433, 440 ss.

³⁴ A regulação da CE nº 3281/94, de 19.12.94 (AB1 de 31.12.94, nº L 348/1), garante preferências aduaneiras adicionais a terceiros países que, entre outras coisas, cumpram determinados acordos da OIT sobre o trabalho infantil e respeitem os direitos sindicais. Ao inverso, podem-se ver privados de todo tipo de vantagens tarifárias os Estados que aceitarem a figura de trabalhos forçados.

³⁵ Sobre isto, por extenso, DÄUBLER. *Sozialstandards im internationalen Wirtschaftsrecht. In: Lebendiges Recht - Von den Sumerern bis zur Gegenwart. Festschrift für Reinhold Trinkner*, Heidelberg, 1995, p. 475 ss.; SERVAIS. *Les aspects sociaux de la libéralisation du commerce international et la clause sociale revisitée*. Bulletin de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, Burdeos, 1996, p. 212 ss.

³⁶ Detalhes em DÄUBLER. *Der Kampf um einen weltweiten tarifvertrag*, Baden-Baden, 1997.

³⁷ Veja-se, por exemplo, a respeito da jurisprudência alemã OLG (=Oberlandesgericht) Frankfurt NJW (=Neue Juristische Wochenschrift), 1969, p. 2.095 (boicote contra as peles de foca). Uma síntese da jurisprudência sobre boicotes não fundamentados em razões de competência em DÄUBLER. *Das Zivilrecht* 2, Reinbek, 1997, Rn 969, p. 1.027.

de forma voluntária a realizar acordos somente com sócios que não tiram proveito de condições trabalhistas que atentem contra os direitos humanos fundamentais.³⁸ Nessa mesma categoria, inscrevem-se os códigos de conduta³⁹ aceitos e cumpridos pelas empresas, porque são úteis para o prestígio social da firma e contribuem, por conseguinte, para facilitar a venda dos produtos. Às vezes, o mercado recompensa as condutas justas e razoáveis. Por que não utilizar esse mecanismo?

O mercado mundial não é uma instância fixa que não possa ser modificada pela ação, tanto dos atingidos como o dos não atingidos. O compromisso em favor dos direitos humanos pode superar as atitudes de resignação, característica de muitas pessoas, desde 1989, que antes haviam estado muito ativas. É também uma tarefa para os juristas, inclusive para os especialistas em direito trabalhista. Sem dúvida, o slogan "há uma vida além da economia de mercado" – que, no ano de 1990, descobri em Leipzig, pintado na parede de uma casa – perdeu seu brilho. Porém, está agora incorreto? A globalização também não é o final da história.

³⁸ Dados em SERVAIS. op. cit., pág. 225, e in WEDDERBURN ILJ, 1997, 25. Informe de um caso concreto de ruptura de relações comerciais PEREZ LOPEZ. *Promoting international respect from workers' rights through business code of conduct*, Fordham International Law Journal, 1993, p. 1, 24.

³⁹ A eles refere-se BARBAGELATA. *Direito laboral* 8-9/1991, p. 17.