

GLOBALIZAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO: PRINCIPAIS DESAFIOS

GLOBALIZATION AND LABOR LAW: MAIN CHALLENGES

ROGÉRIA GLADYS SALES GUERRA

Professora de Direito Processual do Trabalho da Unicap e da Faculdade Marista, doutora em Direito UFPE (2015).

RESUMO

O fenômeno da Globalização repercute em várias áreas do Direito, sendo que no Direito do Trabalho enseja algumas reflexões. Considerando como fundamental a participação dos sindicatos em resposta a tais efeitos, o maior desafio é analisar as especificidades da Negociação Coletiva, fazendo uma comparação entre as perspectivas da União Europeia e do MERCOSUL. É evidente a necessidade de ampliação da representação sindical para alcançar toda e qualquer forma de trabalho, bem como revisão de conceitos sejam revistos, tendo em vista as peculiaridades do processo de integração.

PALAVRAS-CHAVE: Globalização; Direito do Trabalho; Negociação Coletiva; Sindicatos; Integração.

ABSTRACT

The globalization is a phenomenon whose effects are driven to different areas of Labor, including the Labor Law. Considered as fundamental, the unions participate, reacting to those effects, and the principal challenge is the analysis of Collective Negotiation, comparing the perspectives of European Union and MERCOSUL. It's evident the need the unions to reach any kind of labor, as well as to review the concepts, after the integration process.

KEYWORDS: Globalization; Labor Law; Collective Negotiation; Unions; Integration

INTRODUÇÃO

O fenômeno da Globalização repercute em várias áreas do Direito, sendo que no Direito do Trabalho enseja algumas reflexões, diante dos desafios. No presente artigo serão feitas algumas considerações sobre os impactos da globalização no Direito do Trabalho, tomando como ponte de referência na Negociação Coletiva, fazendo uma comparação entre as perspectivas da União Europeia e do MERCOSUL.

Importante é destacar que o processo de globalização da economia é apresentado como uma opção interessante ao Estado, de inserção na ordem mundial, de aceleração do crescimento econômico e do progresso, seguindo propostas de desenvolvimento. As consequências das opções governamentais nem sempre repercutem como devido nas relações de Direito do Trabalho, cujas bases teóricas são modificadas. Novos atores surgem no cenário mundial, não só como sujeitos de direito, produtores de direito, daí de relevância a contribuição de organizações internacionais (OIT, UNIÃO EUROPEIA E MERCOSUL).

Para analisar o tema, partimos do fenômeno da globalização e seus impactos nas relações de trabalho da pós-modernidade implicando nas mudanças de paradigmas no mercado de trabalho e o surgimento de novas relações de trabalho e no desemprego estrutural. Em seguida, as relações de trabalho para o novo milênio como garantia de preservação de cidadania serão analisadas nas perspectivas da União europeia e do MERCOSUL. Por fim, a negociação coletiva em contextos regionais (modelos da União Europeia e do MERCOSUL) são apresentados como opção de trabalhadores e empregadores para solução de conflitos e criação de normas na sociedade do trabalho.

O que se pretende com o presente artigo é demonstrar que o resgate da experiência, historicamente acumulada pelo sindicalismo, adaptada à novas modalidades de dominação vinculadas à estrutura atual da sociedade capitalista, pode desencadear novas formas de consciência de classes e produzir a emancipação humana. Isto porque emancipação social não pode ser desvinculada de lutas emancipatórias, as lutas sociais no âmbito das relações coletivas de trabalho.

1. O FENÔMENO DA GLOBALIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA PÓS-MODERNIDADE

A globalização é tema que comporta variadas discussões, sendo que para as Ciências Sociais constitui uma nova perspectiva, com repercussões no âmbito da construção social, principalmente no tocante à questão das fronteiras entre os Estados nacionais, pelos reflexos culturais, políticos, econômicos e sociais (CHAVES, 2009, 44).

Partindo do pressuposto de que a sociedade contemporânea caracteriza-se por um contexto de mudança social, diversos aspectos constitutivos desta vida em sociedade sofrem impactos com as transformações no processo produtivo e nas práticas sociais. As mudanças decorrem das exigências da acumulação flexível proveniente do avanço científico e tecnológico, sendo inegáveis os impactos no âmbito da organização social, principalmente na forma de contratação e gerenciamento dos trabalhadores (CHAVES, 2009).

Utilizados como sinônimos, os termos globalização e mundialização comportam diferenças. Enquanto a globalização ressalta os efeitos da integração de capital e de pessoas, considerando blocos econômicos, a mundialização tem outro sentido. Esta se caracteriza por sua multidimensionalidade referente à dimensão das trocas de bens e serviços, da mobilidade da produção de bens e serviços e da circulação dos capitais financeiros (MICHALET, 2003, 15).

De qualquer sorte a globalização importa na internacionalização das transações comerciais e financeiras, além do movimento do capital, cujos efeitos implicam nas mudanças de paradigmas no mercado de trabalho, conseqüentemente nas relações de trabalho. É o reflexo direto da economia nas questões cotidianas, fato incontestável da história da sociedade ocidental, mas que pode ser delimitado pelas conseqüências do pós-guerra e esforço de reconstrução econômica da Europa.

Os temas de política econômica suscitam debates constantes sobre crescimento, concentração da riqueza e aumento da desigualdade. Para Thomas Piketty (2014, 233), o crescimento econômico e a difusão do conhecimento ao longo do século XX impediram que se concretizasse o cenário apocalíptico preconizado

por Karl Marx, mas, ao contrário do que o otimismo dominante após a Segunda Guerra Mundial costuma sugerir, a estrutura básica do capital e da desigualdade permaneceu relativamente inalterada. Isto porque a taxa de rendimento do capital supera o crescimento econômico, gerando uma concentração cada vez maior da riqueza, que ao final torna um círculo vicioso de desigualdade que, em nível extremo pode levar a um descontentamento geral e até ameaçar os valores democráticos, como por exemplo, o direito de exercer a cidadania que garante o acesso ao desenvolvimento de um país.

As transformações observadas na economia política tendo como foco o capitalismo do final do século XX trouxeram profundas modificações nos processos de trabalho, nos hábitos de consumo, nas configurações geográficas e geopolíticas, bem como nas competências do Estado. É a mudança de paradigma da pós-modernidade.

Para garantir o crescimento e a expansão pós-guerra, o Estado, um dos principais atores dos processos de desenvolvimento capitalista teve que adotar novos modelos econômicos, construir novos poderes institucionais. O capital corporativo, por sua vez, teve de ajustar certos aspectos para seguir com maior suavidade a trilha da lucratividade segura; restando ao trabalho organizado adotar novos papéis e funções relativas ao desempenho nos mercados de trabalho e nos processos de produção (HARVEY, 2013, 124-126).

O longo período para a expansão dependia substancialmente de uma sólida ampliação dos fluxos de comércio mundial e de investimento internacional. Neste ponto, vale destacar o Fordismo, implementado com mais firmeza na Europa e no Japão depois de 1940 como parte do esforço de guerra. Como recurso teórico foi importante para a consolidação e expansão no período de pós-guerra, seja diretamente, através de políticas exigidas durante o período de ocupação (ou, paradoxalmente, como no caso francês, porque os sindicatos tinham o Fordismo como a única maneira de garantir a autonomia econômica nacional diante do desafio americano), ou indiretamente, por meio do Plano Marshall, o investimento americano responsável pela reconstrução europeia (HARVEY, 2013, 125).

A abertura do investimento estrangeiro na Europa e do comércio permitiu que a capacidade produtiva excedente dos Estados Unidos fosse absorvida. O êxito em termos internacionais do Fordismo significou a formação de mercados em escala

global, a absorção da massa da população mundial, consolidando um novo tipo de capitalismo.

Ademais, o desenvolvimento desigual na economia mundial significou a experiência de ciclos econômicos com suas oscilações locais e amplamente compensatórias no interior de um crescimento razoavelmente estável de demanda mundial. Além dos insumos, a abertura do comércio internacional representou a globalização da oferta de matérias-primas geralmente baratas (em particular no campo de energia). O chamado novo internacionalismo também trouxe no seu rastro muitas outras atividades-bancos, seguros, hotéis, aeroportos e, por fim, turismo. Ele trouxe consigo o marco da mundialização ou globalização e se apoiou fortemente em capacidades recém-descobertas de reunir, avaliar e distribuir informações (SANTOS, 2005; HARVEY, 2013, 131).

Dessa forma, o Fordismo se disseminou desigualmente, à medida que cada Estado procurava seu próprio modo de administração das relações de trabalho, da política monetária e fiscal, das estratégias de bem-estar social e de investimento público, limitados internamente apenas pela situação das relações de classe e, externamente, somente pela sua posição hierárquica na economia mundial e pela taxa de câmbio fixada com base no dólar, como consequência a expansão internacional do Fordismo ocorreu numa conjuntura particular de regulamentação político-econômica mundial e uma configuração geopolítica em que os Estados Unidos dominavam por meio de um sistema bem distinto de alianças militares e relações de poder, do período da Segunda Guerra Mundial (SANTOS, 2005; HARVEY, 2013, 131), o que gerou insatisfação e desigualdade em vários países, sobretudo os do Sul.

A contribuição das forças de mercado, dos princípios do Estado e de organizações internacionais trazem à tona a defesa do pluralismo jurídico, no que temos a modernidade como um projeto múltiplo, ambíguo e complexo que enfeixa em si relações de dominação entre desenvolvidos e não desenvolvidos desde o século XV. O impulso foi a elaboração tipicamente europeia de um imaginário de progresso linear e universal, conduzindo uma missão civilizadora cujos efeitos colaterais, apesar de previstos e contabilizados desde seu início, seriam justificáveis e inevitáveis. O fundamento era superar definitivamente o estado de natureza, um conceito político presente na história das civilizações não europeias.

As teses pluralistas surgem como contraponto ao monismo positivista¹. São estas teses que denunciam o caráter classista, a perda de funcionalidade das instituições estatais, que são incapazes de responder às novas demandas sociais e ineficazes na resolução de conflitos coletivos de massa. Por meio das teses, são apontadas as características conservadoras da dogmática jurídica, modelos epistemológicos já ultrapassados, tidos como verdadeiros obstáculos para uma análise crítica do direito comprometida com a transformação social (CARVALHO, 2013, 16).

É possível rever este quadro, assim, dentre os elementos constitutivos para efetividade de uma prática jurídica pluralista, no que David Sánchez Rubio (RUBIO, 2013, 51) estabelece a emergência de novos sujeitos coletivos de direito e a satisfação de necessidades humanas fundamentais. Também admite como necessária a reordenação do espaço público mediante práticas políticas descentralizadas e participativas, o desenvolvimento de uma ética da alteridade e a construção de uma racionalidade jurídica emancipatória.

Neste sentido, refere-se a uma perspectiva que admite multiplicidade de práticas em um mesmo espaço sociopolítico, inter atuantes de conflitos e consensos, oficiais ou não, que tem sua razão de ser nas necessidades existenciais, materiais e culturais humanas. A proposta é promover formas de descentralização políticas com ativa ação de setores populares, sendo desafio promover uma nova hegemonia plural e democrática fundada num novo contato social solidário e tolerante.

Afirma Antonio Carlos Wolkmer (WOLKMER, 2013, 125) ser possível reconhecer o mundo social como mundo de possibilidade compreensiva e, portanto, fonte de uma nova racionalidade hermenêutica. Trata-se de adotar uma perspectiva pluralista que reconheça múltiplos e novos espaços de fontes normativas, apesar de, na maioria das vezes, ser informal e difusa.

O pluralismo conta com novos atores que promovem debates sobre as condições dos trabalhadores no contexto da globalização.

¹ O monismo jurídico é a concepção, consolidada ao longo da modernidade, segundo a qual o Estado é o centro único do poder, o detentor do monopólio de produção das normas jurídicas. Como sinônimo de direito estatal, o direito encerra-se nos textos legais emanados do poder legislativo. Nesse contexto, a lei vale pelo simples fato de ser a lei, de modo que sua legitimidade advém da mera observância dos pronunciamentos previamente estabelecidos, isto é, das normas que regulamentam o processo legislativo (CARVALHO: 2013, 12-14).

Inquestionável os impactos desses fatores na luta de classes, pois a crise capitalista e a automação da produção implicou o desemprego e a precarização do trabalho contribuindo para a perda do poder de barganha da classe, principalmente nos países periféricos, bem como acentuou a distinção entre países desenvolvidos ou em desenvolvimento.

Sendo fundamental a participação dos sindicatos em resposta aos efeitos da globalização, pois é sabido que o Direito do Trabalho é um ramo insurgente e revolucionário que nasceu das lutas operárias. Lutas essas que provocaram a intervenção do Estado com o objetivo de disciplinar as relações de trabalho, de um lado responsáveis pelo aparecimento da mais expressiva experiência jurídica vivenciada pelo Direito, em todas as suas fases. É quando se tem o processo não estatal de formação da norma, em que os interlocutores válidos têm o poder de produzir suas próprias regras de convivência, realimentando incessantemente o subsistema jurídico do trabalho (ANDRADE, 2005, 162).

Mas, na Sociedade Pós-industrial do século 20 o Estado-nação, isoladamente e com suas estruturas tradicionais, já não é o espaço privilegiado para resolver os conflitos socioeconômicos surgidos, sobretudo, da sociedade do trabalho contemporânea, provenientes do mundo globalizado, da sociedade da informação centrada em modernas tecnologias e no pensamento único (ANDRADE, 2005, 162).

A experiência negociadora de solução dos conflitos, mediante a comunicação e o consenso, que foi historicamente instituída através da autonomia privada coletiva, é perfeitamente compatível com a proposta central de constituição de alternativas não convencionais de resolução dos conflitos nas esferas estatais e supra estatais no contexto da sociedade mundializada (ANDRADE, 2005, 163).

As entidades sindicais continuam privilegiando os aspectos reivindicativos dirigidos à manutenção dos postos de trabalho, sem perceberem que, na realidade social atual, a maioria vive do trabalho autônomo, clandestino ou sem trabalho.

Não parece restar alternativa aos sindicatos que ampliar o âmbito e a esfera de representação sindical, para alcançar as novas formas de emprego, trabalho e rendas. Assim, possível proporcionar a quebra da verticalidade estrutural e discursiva do sindicalismo favorecendo a multiplicidade de alternativas e de práticas negociais, como: a busca de contratação coletiva entre categorias econômicas e profissionais de diversos setores da atividade produtiva-mudando a perspectiva dos

sujeitos-com a introdução de novos valores, como meio ambiente, sustentabilidade, políticas e planejamentos econômicos, o reconhecimento da inversão de perspectivas, supremacia dos pactos e ajustes sociais, dos convênios supraestatais, das negociações tripartites e transnacionais e a alteração da tradicional tendência de sua função instrumental, além dos interesses diretos dos trabalhadores (ANDRADE, 2005, 260).

Sendo importante ressaltar também a participação das organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a União Europeia, com base no dever de cooperação e da pretensão de estabelecimento de padrões para o desenvolvimento, considerada a preocupação com a dignidade da pessoa humana.

A OIT responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações) tem como princípio tutelar a proteção ao trabalhador, cooperação e, de certa forma, desenvolvimento. Suas convenções quando ratificadas por decisão soberana de um país passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico.

O Brasil figura entre os membros fundadores, participando da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. Dentre os princípios da OIT para garantia de uma ação social de alcance universal estão os seguintes: primeiro, o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria; segundo, a pobreza, em qualquer lugar, constitui um perigo para a prosperidade de todos, e, terceiro, a cooperação social, nacional e internacional (DACRUZ, 2011, 294).

2. AS PERSPECTIVAS DA UNIÃO EUROPEIA E DO MERCOSUL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO PARA O NOVO MILÊNIO: A NECESSIDADE DE GARANTIA DA CIDADANIA

A partir da ação da ONU, várias outras organizações internacionais foram criadas, com funções certas vezes similares, apresentado como atrativo da associação o fato de serem centradas em um objetivo específico. Neste ponto surgem as organizações de integração regional, cuja finalidade é a cooperação econômica em maior nível.

As organizações de integração regional buscam o estabelecimento de um grau de cooperação acentuado. O mercado comum corresponde a uma etapa avançada deste processo de integração, constitui um fenômeno importante no âmbito das relações internacionais e por isso mesmo tem sido interpretado muitas vezes como uma reação de um conjunto de países à mundialização da economia com o escopo de proteger as economias nacionais respectivas.

Os países formam blocos com objetivos basicamente econômicos, voltados para defesa de suas economias contra a dominação do capital externo, bem como para o desenvolvimento através da mútua cooperação no plano interno. Os mercados comuns são personificados em organizações internacionais, no que é possível observar que têm personalidade jurídica internacional. Essa condição é geralmente expressa no próprio ato constitutivo do acordo que origina a associação (SOARES FILHO, 2008, 55).

As organizações de integração têm natureza jurídica própria, de direito internacional. No caso europeu teremos entidade supranacional, fundada na cooperação econômica, crescimento e desenvolvimento, com regras produzidas e aplicáveis diretamente, o direito europeu.

Na perspectiva europeia, as instâncias criadas levam a uma transferência de competências do Estado para as instâncias regionais comunitárias, verdadeira transferência, dos referidos Estados para as entidades de certos atributos derivados da soberania (SOARES FILHO, 2008, 55)

A União Europeia conta com três pilares ou centros de ação: o primeiro, apoia e reforça a estrutura a ação das três Comunidades originais; o segundo, aponta uma Política Exterior e de Seguridade Comum (PESC); o terceiro, abarca a Cooperação em Assuntos de Justiça e Interior (JAI). Os pilares dois e três contam com regulação específica que continua fora do Tratado da Comunidade Europeia em sentido estrito.

No âmbito europeu as questões trabalhistas e sindicais podem ser analisadas tanto em questões regionais, quanto marcadamente sindicais. É que a construção europeia desde o início priorizou o mercado, as questões de hegemonia do capital, no que dificilmente seria admissível seguir as normativas trabalhistas além das postas em termos internacionais ou sindicais.

Os avanços nacionalistas, a inclusão de novos membros (fenômeno do alargamento), bem como as questões de segurança, tomando ações terroristas,

podem alterar significativamente o cenário europeu no primeiro decênio do século XXI.

No que diz respeito à realidade latino-americana, a diversidade dificulta encontrar um parâmetro único de análise.

Desde o início do processo de integração do MERCOSUL, as organizações sindicais atuam conjuntamente. Algumas explicações podem ser dadas: ao contrário da europeia aqui as questões não perpassavam pela ânsia de um projeto desenvolvimentista aos moldes dos da década de sessenta do século XX.

Importa destacar que a participação deve-se à Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul, que exerceu um trabalho sistemático nesse sentido. Já no tocante à negociação coletiva, o artigo 13 da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, é reconhecido o direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, conforme a legislações e práticas nacionais.

A referida Declaração destaca, dentre os vários pontos, os direitos coletivos, o procedimento de negociação coletiva internacional, com a garantia de constituição e funcionamento de representação sindical nas empresas que atuam em mais de um país do Mercado Comum (SOARES FILHO, 2008).

Mas, apesar de ter sido apresentado pelas entidades sindicais, por ocasião do encontro dos Presidentes dos Países da América no Chile, em 1998, o projeto reconhecendo o direito de negociação coletiva em todos os níveis (inclusive o internacional, podendo o âmbito territorial da convenção coletiva de trabalho ser nacional, regional ou internacional) ocorreram poucas negociações em nível supranacional.

No MERCOSUL alguns setores da economia, tais como o siderúrgico, o automobilístico e o bancário realizaram debates de natureza político-estrutural e trabalhista. Algumas considerações ensejaram criação de resoluções, muitas incentivadas pela ação de entidades, como o sindicato dos bancários dos quatro países fundadores do MERCOSUL.

No âmbito regional, passo importante foi a primeira convenção coletiva, no marco de empresa, de porte transnacional. Trata-se da convenção firmada de um lado, pela Volkswagen da Argentina e do Brasil e, de outro, pelos Sindicatos Metalúrgicos filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), do Brasil e o

Sindicato de Mecânicos de Automotores da Argentina. Na referida Convenção as partes estabeleceram a necessidade de estender acordos das relações entre capital e trabalho no âmbito do MERCOSUL, a realização de reunião anual conjunta entre as empresas e os sindicatos, bem como as comissões internas de fábrica. Também constava o compromisso de prevenir conflitos por meio do diálogo permanente e de solucionar as divergências por meio da negociação, o reconhecimento, por parte das empresas da representatividade dos sindicatos celebrantes e das comissões internas como interlocutoras para o trato dos assuntos trabalhistas, bem assim do direito dos trabalhadores de organizarem-se em sindicatos e constituírem as referidas comissões, com essa experiência, vislumbra-se a perspectiva de consolidação do processo negocial nessa esfera (SOARES FILHO, 2013, 42).

Sobram ações e restam desafios, assim, dentre os diversos desafios dos Sindicatos e das Centrais Sindicais no MERCOSUL estão as dificuldades de os sindicatos, em termos organizacionais, acompanhar as transformações econômicas em curso. A crescente mudança tecnológica, a reestruturação produtiva, as novas técnicas gerenciais das empresas transnacionais (ETNs), o desemprego e a heterogeneidade dos trabalhadores têm dificultado a possibilidade das organizações sindicais traçarem novas estratégias para manter seu poder de negociação.

Os blocos econômicos e os movimentos sindicais precisam compreender que a tendência da sociedade civil organizada do novo milênio é ser uma sociedade de redes organizacionais, interorganizacionais, de movimentos e de formação de parcerias entre as esferas públicas, privadas e estatais, criando novos espaços de governança com o crescimento da participação dos cidadãos.

3. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM CONTEXTOS REGIONAIS: UNIÃO EUROPEIA E MERCOSUL

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) incentiva a prática da negociação coletiva por considerá-la a melhor forma de composição dos interesses nas relações de trabalho. É o que consta das diretrizes das Convenções Internacionais de nº 87, 98 e 154.

A Convenção nº. 87 da OIT trata da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, garantindo aos trabalhadores e empregadores, sem qualquer

distinção, o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha. Também admite o direito de se filiar a essas organizações, bem como o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação².

A Convenção nº. 98 da OIT dispõe sobre medidas adequadas às condições de cada país, para incentivar a fixação das normas e condições de trabalho por meio de contratos coletivos.

Segundo a Convenção nº. 154 da OIT a negociação coletiva compreende todas as negociações que têm lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, por uma parte, e uma organização ou várias organizações de trabalhadores. A finalidade pode ser uma das elencadas: a) fixar as condições de trabalho e emprego; b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma organização ou várias organizações de trabalhadores, ou lograr todos esses fins de uma vez³.

Na Europa defende-se o conceito amplo de negociação coletiva como qualquer espécie de discussão, bilateral ou tripartite, relativa aos problemas de trabalho. Este é decorrência da atuação dos trabalhadores, dos empregadores e também das autoridades governamentais que procuram proposições, estratégias políticas e compromissos (BELTRAN, 1998, 237).

Em contexto nacional, o modelo sindical brasileiro, pautado na unicidade sindical⁴, conforme artigo 8º, II, da Constituição Federal de 1988, vincula a negociação coletiva a entendimentos ou ajustes entre categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações visando estabelecer condições gerais de trabalho que regularão as relações individuais de trabalho. Para tanto tem como seus instrumentos-fins a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo do Trabalho.

Para Maurício Godinho Delgado (2013, 138) a negociação coletiva é um dos

² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Convenção n. 154. Disponível em: <http://www.OITbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-proteção-ao-direito-de-sindicalização>. Acesso em: 05.2.2015.

³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 154. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm> Acesso em: 19.6.2014.

⁴ O Brasil ratificou, mas em seguida renunciou a Convenção n. 87 da OIT, que defende a pluralidade sindical.

mais importantes métodos de solução de conflitos de natureza coletiva existentes na sociedade contemporânea. Enquadra-se no grupo das fórmulas autocompositivas essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social.

Já para Vólia Bomfim Cassar (2008, 1271) a Negociação Coletiva é a base do Direito do Trabalho e o meio pelo qual as partes buscam aproximar seus entendimentos, discutindo e rediscutindo o assunto, sempre com a finalidade de resolver os conflitos.

Em comum, os referidos estudiosos entendem que quando os grupos sociais utilizam a negociação coletiva demonstram desenvolvimento e maturidade nas formas de composição de litígios ao dispensarem a participação do Estado nas lides. Caracteriza-se a negociação coletiva, então, como fonte material do direito e têm como função a criação, modificação ou supressão de condições de trabalho, o que ressalta a sua função normativa (CASSAR: 2008, 1270-1271).

O efeito equilibrador da negociação coletiva, também é marca pois enquanto a lei é rígida e inflexível, a negociação coletiva é elástica e prima pela adequação de interesses, sempre levando em conta o momento que se está apresentando a problemática, a localidade, as bases e diretrizes, assim como a condição econômica dos partícipes desta negociação (CASSAR, 2008, 1270-1271).

Interessante é que o professor Amauri Mascaro Nascimento (2011: 483) define Negociação Coletiva como uma forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação do direito positivo à elaboração do Estado. Considerando como a formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores a negociação coletiva está na base da formação do direito do trabalho como uma das suas fontes de produção (NASCIMENTO, 2011, 480-483). Dentre os instrumentos normativos que podem ser negociados estão as convenções e os acordos coletivos, com previsão legal no artigo 7º, XXVI; art. 8º, VI, da Constituição Federal e o artigo 611, da CLT.

A contribuição da OIT foi marcante para as concepções de negociação coletiva em vários ordenamentos jurídicos de modo isolado, mas em tempos de globalização e de estruturas regionais, importa averiguar se os acordos firmados no

âmbito da União Europeia e do MERCOSUL atentaram às recomendações feitas pela organização internacional.

A integração, no aspecto social, lida com temas cuja referência é o trabalho humano, ampliando o sentido com os direitos fundamentais dos trabalhadores, como o de circular livremente no espaço geográfico integrado, a possibilidade de exercício de sua atividade laborativa e participar de associações profissionais e sindicais, sem discriminação.

A proposta é de assegurar aos trabalhadores, a preservação dos direitos adquiridos no país de origem em razão de sua atividade profissional, o que incluirá questões de natureza previdenciária, bem como a reciprocidade, ou seja, tratamento igual ao que é dispensado aos nacionais dos países onde se encontrem, nas mesmas condições.

O estágio de integração implicará na revisão de disciplinamento de estrangeiros, ou seja, de sua situação jurídica. É fato que a livre circulação de pessoas na área do bloco regional requer coordenação dos diferentes regimes de seguridade social, de tal modo que os migrantes não sofram prejuízo em termos de assistência à saúde e de pensões (SOARES FILHO, 2013, 32).

Na esfera sociotrabalhista do processo de integração aparecem ainda implicações diversas concernentes ao emprego, pois há setores que podem gerar mais e melhores postos de trabalho, em relação a outros, o que não parece desejável nem do ponto de vista de garantias trabalhistas, tão pouco do ponto de vista do projeto de integração.

Outras consequências ainda são indicadas quanto à formação profissional, orientada para atender à demanda de pessoas capacitadas ao exercício das atividades geradas pelos novos processos de integração. Inclua-se à negociação coletiva de trabalho transnacional e questões sobre a evolução dos conflitos trabalhistas, seguridade social e proteção contra a discriminação (SOARES FILHO, 2013, 32).

Elenca-se como temas relacionados ao mundo do trabalho no processo de integração, a importância do fortalecimento do movimento sindical, o exercício do direito de greve, à inspeção e fiscalização do meio ambiente de trabalho, a política de emprego, os valores das remunerações, à infelizmente relacionada às doenças e acidentes de trabalho, as parcerias com Novos Movimentos Sociais dentre outros.

A integração opera-se num espaço econômico, político e social criado pelos Estados e deve ter como objetivo o desenvolvimento harmônico independente, mas coordenado. Quando se restringe ao fator econômico, representa uma inserção passiva e funcional no sistema internacional e de globalização, com perspectiva de consolidação da ordem estabelecida.

A União Europeia tem como fundamentos a promoção do emprego e a melhoria das condições de vida e de trabalho, garantindo a proteção social dos trabalhadores, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, visando um nível de emprego elevado e duradouro, o combate contra as exclusões, além da autonomia coletiva, a subsidiariedade horizontal ligada a exigência de proporcionalidade e o princípio de legitimidade democrática (MUÑOZ, 2011, 401).

Neste ponto, a autonomia coletiva significa o poder de determinar autonomamente os termos e as condições da relação de trabalho, o que se reflete mediante processos e técnicas de negociação coletiva, ou seja, no entendimento de que o convênio coletivo deve ser tido como norma jurídica.

Desde que o Tratado de Lisboa consagrou a etapa da integração como sendo união econômica, as instituições promoveram a facilitação do diálogo entre os interlocutores sociais. Estes, agindo com autonomia decisória, passaram a questionar os termos da participação nas decisões regionais. Há que indagar se essa autonomia é plena, pois se considerarmos as partes sociais como sujeitos completamente livres para determinar o conteúdo do acordo que negociarem e que serão destinatários, sem necessidade de reforço, o socorrer a determinadas instâncias, em uma negociação poderá parecer não ser exercida a autonomia, termos uma não autonomia (MUÑOZ, 2011, 401).

Assim, de um lado a União Europeia, por meio de suas instâncias supranacionais, e os Estados-Membros, de outro, se comprometeram em desenvolver ações que tenham em conta a diversidade das práticas nacionais, sobretudo, no domínio das relações contratuais e a necessidade de manter a capacidade concorrencial da economia da União, conforme previsão do artigo 151 do Tratado de Funcionamento da União Europeia.

Para conseguir implementar estes objetivos, a União Europeia tem uma pauta e agenda institucional bem precisa. Nas informações institucionalmente postas em

sua página oficial é afirmado o compromisso de apoiar e complementar a ação dos Estados-membros que visem melhorar o meio ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, garantir segurança e proteção social do trabalhador, garantia dos direitos em caso de rescisão do contrato de trabalho, informação e consulta dos trabalhadores, representação e defesa coletiva dos trabalhadores e empregadores, igualdade entre homens e mulheres, dentre outras garantias dos direitos sociais (VALVERDE, 2010, 355).

Está clara a ideia de negociação coletiva em contexto europeu. O seu fundamento jurídico está previsto em dois documentos principais, no Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE), nos artigos 154 e 155, e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, artigo 28. A ideia é que quando a legislação da União fizer previsão, será considerado como nível adequado de negociação o europeu (MUÑOZ, 2011, 400).

Na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia é posto o reconhecimento de três direitos sociais coletivos: a liberdade de reunião e associação, especialmente nos âmbitos político e sindical; o direito a informação e consulta dos trabalhadores nas empresas e o direito a negociação e ação coletiva nos níveis adequados, com a inclusão do direito a greve. A partir da entrada em vigor do Tratado de Lisboa, referida Carta teve reconhecida expressamente a força vinculante de seus direitos e deixou de limitar o desenvolvimento normativo do sistema comunitário de negociação coletiva.

Os acordos coletivos europeus⁵ não geram um dever de transposição para os Estados membros, o que implica dizer que sua força de obrigar depende dos procedimentos e práticas próprios dos interlocutores sociais. (Art. 155.2 TFUE). São indicados deveres associativos e de disciplina sindical das organizações empresariais e sindicais dos distintos países comunitários que integram o que estão representadas pelas confederações ou entidades de âmbito europeu signatárias de ditos acordos coletivos (VALVERDE et AL, 2010, 356).

Apesar dos acordos coletivos serem inovadores, sua eficácia muitas vezes é questionada, dadas as inúmeras dificuldades para colocá-los em prática. É que as disposições contidas neles carecem de eficácia direta, limitando-se a consignar o

⁵ Entre os acordos coletivos no âmbito europeu subscritos até agora destacam-se o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho (AMET-2002); O Acordo Marco Europeu sobre o estresse ligado ao Trabalho(AMEE-2004) e o Acordo Marco sobre violência e assédio em trabalho (AMEVA:2007).

compromisso dos membros das confederações patronais e sindicais signatárias de adotar medidas para sua aplicação.

Considerando que a Europa integrada constitui paradigma para os países-membros e para países de outros blocos, resta analisar o Brasil no MERCOSUL.

A integração regional é um interessante fenômeno da modernidade. Expressa-se pela reunião de países limítrofes, ligados entre si por laços decorrentes de suas origens, da formação social e cultural de seus povos e, notadamente, por interesses comuns de natureza econômica. Forma-se, então um bloco ou associação de Estados, com o objetivo de proteger suas economias através de medidas que favoreçam seu desenvolvimento, diante da dominação exercida pelo capital externo no processo de mundialização (SOARES FILHO, 2013, 171).

Diante desse cenário, de um mundo em constante transformação, para Sánchez (2004, 17) o fenômeno da integração exerce um papel fundamental, como resposta às interrogações suscitadas nessa conjuntura e com reflexos de ordem antropológica, cultural, geopolítica e econômica.

No caso específico do MERCOSUL, os governos dos Estados-membros, pressionados pelos movimentos sociais, deram logo atenção às questões sociais de modo diferente do que ocorria no processo de integração europeu. Já no Protocolo de Brasília, celebrado em dezembro de 1991, constava a previsão, sendo criado, pela Resolução nº. 11/91 do Grupo Mercado Comum, o Subgrupo de Trabalho (SGT) nº. 11 (depois denominado SGT 10), para assuntos de relações de trabalho, emprego e seguridade.

A questão é que sendo tecnicamente um acordo que constitui uma união aduaneira imperfeita, as questões trabalhistas não foram normatizadas em termos regionais no MERCOSUL, o que não impede de serem debatidos temas e estabelecidas normativas visando garantir as condições de negociação adequadas à realidade mercosulina.

O problema da livre circulação aparentemente foi minimizado com preceitos indicativos de que é possível a fixação de domicílio e de prestação de serviços em locais nos quais a nacionalidade é diversa do trabalhador. Mas poucas regras foram revistas no que diz respeito à condição jurídica do estrangeiro, pois o nacional de um dos membros do MERCOSUL tecnicamente é um estrangeiro, sujeito às regras de

permanência de tal, evidentemente com alguma prerrogativa em seu favor, por decorrências do acordo regional.

CONCLUSÕES

Sendo o Direito do Trabalho produto histórico-cultural típico de um novo modelo de sociedade e de Estado, a prevalência das relações coletivas sobre as relações individuais de trabalho pode ser identificada através dos interesses que envolvem as respectivas relações. Se no Direito Individual do Trabalho as relações são concretas pois nascem e permanecem na pessoa do empregado, aquele que pactuou um contrato individual de trabalho, no Direito Coletivo do Trabalho, as relações são abstratas, não se pode apontar, especificar as pessoas envolvidas, porque são marcadamente abstratas.

A proposta do Direito Coletivo do Trabalho é proteger os interesses dos trabalhadores, parte integrante de uma categoria, geralmente profissional, em contraposição aos interesses de uma empresa ou de uma categoria econômica. Assim, os sindicatos tanto nas relações de trabalho internas como além das fronteiras, constituem pertinente mecanismo para lidar com os dilemas, em negociações coletivas aqui tomadas realidade econômicas regionais, MERCOSUL e UNIÃO EUROPEIA.

Constituindo o Direito do Trabalho como ramo insurgente e revolucionário, originados de lutas operárias, os resultados são bem interessantes: de um lado provocaram a intervenção do Estado para disciplinamento das relações de trabalho e de outro, favoreceram o processo não estatal de formação da norma. Se no primeiro caso é visível o controle do Estado para pacificação de conflito, o resultado pacificação também será tido quando os próprios interessados (empregado e empregador) têm o poder de produzir suas próprias normas de convivência, realimentando incessantemente o subsistema jurídico do trabalho.

Na Sociedade Pós-industrial do século 20 o Estado-nação, isoladamente e com suas estruturas tradicionais, já não é o espaço privilegiado para resolver os conflitos socioeconômicos surgidos, sobretudo, da sociedade do trabalho contemporânea, provenientes do mundo globalizado, da sociedade da informação centrada em modernas tecnologias e no pensamento único.

A negociação coletiva como meio de solução extrajudicial dos conflitos, mediante a comunicação e o consenso, que foi historicamente instituída através da autonomia privada coletiva, é perfeitamente compatível com a proposta central de constituição de alternativas não convencionais de resolução dos conflitos nas esferas estatais e supra estatais no contexto da sociedade mundializada, a fim de garantir a cidadania e o desenvolvimento nesse novo milênio.

As entidades sindicais continuam privilegiando os aspectos reivindicativos dirigidos à manutenção dos postos de trabalho, sem perceberem que, na realidade social atual, tão pouco que um dos efeitos do processo de globalização foi a modificação das bases teóricas do Direito do Trabalho e o surgimento de novos atores no cenário mundial. Neste ponto as organizações internacionais contribuíram para a criação de normas internacionais, forçando a mudança no direito formal.

Há clara necessidade de os sindicatos ampliarem o âmbito e a esfera de representação sindical para alcançar toda e qualquer forma de trabalho. Assim, a concepção clássica de negociação coletiva requer que alguns conceitos sejam revistos, tendo em vista as peculiaridades do processo de integração.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Os atores sociais e os sistemas de negociação**. São Paulo: LTr, 1998.

CARVALHO, Lucas Borges de. Caminhos e descaminhos do pluralismo jurídico no Brasil. **Pluralismo jurídico: os novos caminhos da contemporaneidade**. São Paulo: Saraiva, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2008.

CHAVES, Helena Lúcia Augusto. **Globalização, ideologia e discurso: uma análise sobre a dimensão ideológica do processo de globalização**. Recife. Ed. Universitária da UFPE, 2009.

DACRUZ, Efrén Borrajo. **Introducción al derecho del trabajo**. Madrid. Tecnos. 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, LTr. 2013.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. Edições Loyola. São Paulo. 2013.

MICHALET, Charles Albert. **O que é mundialização**. São Paulo. Edições Loyola. 2003.

MUÑOZ, José Manuel Gómez. Los interlocutores sociales y el diálogo social. **Manual de derecho social de la unión europea**. (org) Nieto, Federico Navarro; Piñero Royo, Miguel C. Rodriguez; Muñoz José Manuel Gómez. Madrid. Tecnos. 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XX**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

RUBIO, David Sánches. Pluralismo Jurídico e emancipação social. In WOLKMER, Antonio Carlos. NETO, Francisco Q. Veras e LIXA, Ivone Maria Pluralismo Jurídico: um espaço de resistência na construção de direitos humanos. **Pluralismo Jurídico: Os novos caminhos da contemporaneidade**. São Paulo: Saraiva. 2013.

SANTOS, Boaventura Sousa. **Os Novos Movimentos Sociais. Pensamento crítico e movimentos sociais: diálogos para uma nova práxis**/Roberto Leher, Mariana Setúbal, (organizadores). São Paulo: Cortez, 2005.

SOARES FILHO, José. **A Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

VALVERDE, Antonio Martin, GUTIÉRREZ Fermin Rodriguez-Sañudo y MURCIA, Joaquim Garcia. **DERECHO DEL TRABAJO**. Editorial Tecnos, 19ª Edição. Madrid, 2010.

WOLKMER, Antonio Carlos. NETO, Francisco Q. Veras e LIXA, Ivone Maria Pluralismo Jurídico: um espaço de resistência na construção de direitos humanos. **Pluralismo Jurídico: Os novos caminhos da contemporaneidade**. São Paulo: Saraiva. 2013.