

**UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ALDO JOSÉ FOSSA DE SOUSA LIMA**

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRANSNACIONAL:  
O ACORDO SUPRANACIONAL DOS METALÚRGICOS  
DO BRASIL E DA ARGENTINA COM A VOLKSWAGEN**

**Piracicaba, SP  
2006**

**ALDO JOSÉ FOSSA DE SOUSA LIMA**

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRANSNACIONAL:  
O ACORDO SUPRANACIONAL DOS METALÚRGICOS  
DO BRASIL E DA ARGENTINA COM A VOLKSWAGEN**

Dissertação apresentada à banca examinadora do programa de pós-graduação em direito da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, como exigência parcial para obtenção do título de mestre em direito.

Orientadora: Profa. Dra. DOROTHEE SUSANNE RÜDIGER

**Piracicaba, SP  
2006**

(Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP)  
Catalogação na fonte

Lima, Aldo José Fossa de Sousa

Negociação coletiva transnacional: o acordo supranacional dos metalúrgicos do Brasil e da Argentina com a Volkswagen. / Aldo José Fossa de Sousa Lima. – Piracicaba, SP: [s.n.], 2006. 134f.

Orientadora: Profa. Dra. Dorothee Susanne Rüdiger

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito – Universidade Metodista de Piracicaba

Inclui anexos.

1. Negociação coletiva. 2. Globalização. 3. Transnacional. 4. Acordo supranacional. 5. Eficácia. I. Rüdiger, Dorothee Susanne (orient.) II. Universidade Metodista de Piracicaba. III. Título. IV. O acordo supranacional dos metalúrgicos do Brasil e da Argentina com a Volkswagen.

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRANSNACIONAL:  
O ACORDO SUPRANACIONAL DOS METALÚRGICOS  
DO BRASIL E DA ARGENTINA COM A VOLKSWAGEN**

**ALDO JOSÉ FOSSA DE SOUSA LIMA**

Trabalho defendido em 31 de agosto de 2006, pela Banca Examinadora constituída por:

---

Profa. Dra. DOROTHEE SUSANNE RÜDIGER (orientadora)

---

Profa. Dra. MIRTA LERENA MISAILIDIS

---

Prof. Dr. CELSO ANTONIO DE ALMEIDA

Piracicaba, SP  
2006

**A MEUS PAIS**  
**AIRAM E DIVA**

## AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram para que eu pudesse realizar este estudo:

- ✓ à minha família, suporte incondicional em todas as situações;
- ✓ à minha namorada, Rachel, minha principal incentivadora;
- ✓ à minha orientadora, amiga e mestra Dorothee Susanne Rüdiger, não apenas pelos ensinamentos e orientações, mas pelos significativos exemplos de caráter, dedicação e cultura;
- ✓ a todos os profissionais e amigos que viabilizaram condições para que eu realizasse o presente estudo: Silvana Cella, Daniel Blikstein, Caroline Pacheco, Viviane Darri, Giseli Mozela, Renata Palagi, Ricardo Cavagnini e Marcelo Horácio;
- ✓ aos meus amigos de mestrado, Adriana Corrêa Saker, Vito Palo Neto e Vilma Maria Lima, pelo companheirismo e constante incentivo nas pesquisas e nos debates;
- ✓ aos meus queridos amigos de longa data, Evandro, Eugênio, Edmílson, Veridiana, Iara, Fernando, entre outros, que sempre torceram por mim e estiveram comigo;
- ✓ aos professores Mirta Misailidis, Cláudio Zalaff, Ericsson Crivelli, Susy Hoffmann, Orlando Furlan, responsáveis pela minha iniciação no meio acadêmico e interesse na área de estudo;
- ✓ ao meu tio Waldir, eterno amigo e incentivador;
- ✓ às secretárias Dulce Helena dos Santos e Sueli Catarina V. Qüilles, sempre tão prestativas.
- ✓ e, principalmente, a DEUS que colocou essas pessoas maravilhosas no meu caminho e me deu a oportunidade e a capacidade para desenvolver o presente estudo.

Sem vocês, não teria sido possível a realização desse trabalho.

**“TRABALHADORES DO MUNDO INTEIRO, UNI-VOS!”**

**(KARL MARX E FRIEDERICH ENGELS)**

## RESUMO

A realidade vivenciada no mundo do trabalho globalizado atesta a força do poder econômico em detrimento das diversas garantias e conquistas dos trabalhadores decorrentes de anos de lutas. A precarização das relações de trabalho, o enfraquecimento da representatividade e as regras ditadas pelas grandes empresas transnacionais fazem surgir a necessidade de uma maior coalizão dos trabalhadores e da utilização da autonomia privada como forma de garantia, preservação e conquista de direitos. A busca da dignidade humana, da qualidade de vida e do desejo de felicidade, passa pelo trabalho e são objetivos a serem alcançados. Neste sentido a negociação coletiva além dos limites dos Estados passa a ser uma alternativa viável no combate à exploração do capital, na harmonização e preservação das garantias conquistadas e na perspectiva de incremento do mercado de trabalho. Contudo, pudemos verificar que as diferentes legislações nacionais e a dificuldade na organização dos trabalhadores são obstáculos a serem superados. Abordamos pelo presente estudo a realidade vivenciada pelo direito do trabalho ao longo de anos de conquistas, as alterações e perspectivas impostas pela globalização, as expectativas geradas pela flexibilização das relações de trabalho, a importância, limite e validade da negociação coletiva a viabilidade da negociação transnacional, com uma análise mais detalhada da única experiência, até o momento, de acordo supranacional celebrado com representantes brasileiros, envolvendo o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e Sindicato de Mecânicos e Afins de Transporte Automotor da Argentina, com a Volkswagen. Pudemos então concluir pela viabilidade das negociações transnacionais que passa pela necessária e imediata união dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Negociação coletiva. Globalização. Transnacional. Acordo supranacional. Eficácia.

## ABSTRACT

The reality experienced in the globalized world certified the force of the economic power over a variety of workers' guarantees and accomplishments due to years of struggle. The declining of the relations of work, the weakening of representativity and the rules dictated by big transnational companies make necessary a larger coalition of the workers and the use of private autonomy as a form of guarantee, preservation and conquest of rights. The search of human dignity, of quality of life and the desire for happiness, go through work and are goals to be reached. By this means, group negotiation beyond States' limits becomes an reasonable alternative in the combat of capital exploration, in the harmonization and preservation of the guarantees conquered and in the perspective of increments in the market. Nevertheless, we could verify that the different national legislations and the difficulty in the organization of workers are obstacles to overcome. We approached in the present study the reality experienced by labor laws over the years of conquests, the alterations and perspectives dictated by globalization, the expectations made by work relationships, the importance, limit and validity of the transnational group negotiation, with a more detailed analyses of the only experience, until now, of a supranational deal celebrated with Brazilian representatives, involving the ABC Metallurgic Syndicate and the Argentina's Mechanics and Kindred Automotor Syndicate, with Volkswagen. We could conclude by the viability of transnational negotiations that goes through the necessary and immediate union of the workers.

**Keywords:** Group negotiation. Globalization. Transnational. Supranational deal. Efficacy.

## SIGLAS E ABREVIATURAS

<b>ACT</b>	Acordo Coletivo de Trabalho
<b>ALCA</b>	Associação de Livre Comércio da América
<b>BIRD</b>	Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento
<b>CCT</b>	Convenção Coletiva de Trabalho
<b>CEE</b>	Comunidade Econômica Européia
<b>CEEP</b>	Centro Europeu de Empresas Públicas
<b>CEI</b>	Comunidade de Estados Independentes
<b>CES</b>	Confederação Européia de Sindicatos
<b>CIOSL</b>	Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres
<b>COB</b>	Confederação Operária Brasileira
<b>CPI</b>	Comissão Parlamentar de Inquérito
<b>CUT</b>	Central Única dos Trabalhadores
<b>FIESP</b>	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
<b>FMI</b>	Fundo Monetário Internacional
<b>GATT</b>	Acordo Geral de Tarifas e Comércio
<b>MERCOSUL</b>	Mercado Comum do Sul
<b>OCDE</b>	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas
<b>ORIT</b>	Organização Regional Interamericana de Trabalhadores
<b>UNICE</b>	União das Confed. das Indústrias dos Empregadores da Europa

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2 DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO GLOBALIZADO .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO COM DESTAQUE PARA O BRASIL..</b>	<b>16</b>
<b>2.2 CRISE PARADIGMÁTICA DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>23</b>
<b>2.3 TRANSFORMAÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>27</b>
<b>2.4 DIREITO ESTATAL E AUTONOMIA PRIVADA .....</b>	<b>29</b>
<b>3 GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>33</b>
<b>3.1 CONCEITOS E PRINCIPAIS ASPECTOS.....</b>	<b>33</b>
<b>3.2 GLOBALIZAÇÃO FINANCEIRA.....</b>	<b>38</b>
<b>3.3 GLOBALIZAÇÃO E EMPREGO.....</b>	<b>41</b>
<b>3.4 FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>49</b>
<b>3.5 NOVOS HORIZONTES DO EMPREGO .....</b>	<b>53</b>
<b>4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E NA ARGENTINA.....</b>	<b>56</b>
<b>4.1 REPRESENTATIVIDADE DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....</b>	<b>60</b>
<b>4.1.1 REPRESENTAÇÃO SINDICAL.....</b>	<b>61</b>
<b>4.1.2 EMPRESAS TRANSNACIONAIS .....</b>	<b>66</b>
<b>4.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO .....</b>	<b>71</b>
<b>4.2.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL .....</b>	<b>72</b>
<b>4.2.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ARGENTINA .....</b>	<b>74</b>
<b>4.3 OBRIGATORIEDADE DO CUMPRIMENTO DAS CONDIÇÕES NEGOCIADAS .....</b>	<b>75</b>
<b>4.3.1 NO BRASIL .....</b>	<b>76</b>
<b>4.3.2 NA ARGENTINA .....</b>	<b>77</b>
<b>4.3.3 OUTROS PAÍSES .....</b>	<b>78</b>
<b>4.4 LIMITES A SEREM NEGOCIADOS .....</b>	<b>79</b>

<b>5</b>	<b>NEGOCIAÇÕES COLETIVAS TRANSNACIONAIS .....</b>	<b>89</b>
<b>5.1</b>	<b>ACORDO TRANSNACIONAL: VOLKSWAGEN X TRABALHADORES DO BRASIL E DA ARGENTINA.....</b>	<b>90</b>
5.1.1	PARTES SIGNATÁRIAS.....	93
5.1.2	ASPECTOS NEGOCIADOS.....	95
<b>5.2</b>	<b>NEGOCIAÇÕES NA COMUNIDADE EUROPÉIA E NO MERCOSUL .....</b>	<b>103</b>
<b>5.3</b>	<b>EFICÁCIA E FUNDAMENTOS JURÍDICOS DAS NEGOCIAÇÕES TRANSNACIONAIS.....</b>	<b>107</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>111</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>115</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>120</b>
	<b>ANEXO A – O ACORDO SUPRANACIONAL DOS METALÚRGICOS DO BRASIL E DA ARGENTINA COM A VOLKS.....</b>	<b>120</b>
	<b>ANEXO B – DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL.....</b>	<b>126</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A iniciativa envolvendo o Sindicato dos Metalúrgicos do Brasil e da Argentina em estabelecer uma negociação coletiva com uma das maiores empresas transnacionais do mundo, a Volkswagen, ultrapassando a barreira dos Estados é, sem dúvida, um precedente que merece destaque e requer uma análise detalhada.

E não precisamos remeter-nos, sequer, à história recente do país para entendermos a relevância da relação estabelecida entre a entidade sindical brasileira e a Volkswagen. Temos, na ordem do dia, estampado nos principais jornais do país, a possível iniciativa da empresa alemã em encerrar suas atividades na planta de São Bernardo do Campo. Tal decisão está atrelada a uma negociação com a entidade sindical<sup>1</sup>. Negociação coletiva necessária para preservar milhares de postos de trabalho, o que revela a sua significativa importância.

Essa negociação é tão importante como a negociação coletiva que, envolvendo representantes dos trabalhadores argentinos, fez surgir o acordo, objeto de estudo, firmado além dos limites dos Estados e que, portanto, abarca legislações internas distintas.

Destaca-se, então, a necessidade de análise da eficácia do referido acordo, da receptividade das regras estabelecidas pelos respectivos ordenamentos, da observância dos limites que poderiam ser entabulados em um acordo dessa natureza e dos motivos que fizeram essa experiência, pelo menos até o momento, ser pouco difundida. A viabilidade dessa negociação transnacional pode ser questionada quando verificamos as limitações internas das representatividades dos trabalhadores e as crises vivenciadas nesse aspecto.

---

<sup>1</sup> Manchete do Jornal da Tarde de 22.08.2006 “VW vai fechar fábrica do ABC”.

Enfim, diante de um cenário no qual o poder econômico, mais uma vez, demonstra a sua força, utilizando como barganha para negociação a possibilidade de encerramento de suas atividades após quase 60 anos de história, no Brasil, torna-se necessário questionar se a celebração de um acordo transnacional pode, de fato, ser interessante para a classe trabalhadora.

Essas várias indagações são objetos do presente estudo que, portanto, passa necessariamente pela análise de um contexto histórico do direito do trabalho, da constatação da realidade econômica vivenciada e, sobretudo, da importância da negociação coletiva como instrumento de equilíbrio que, quando utilizada adequadamente, pode, inclusive, suprir a ausência do Estado nacional, em crise pela submissão ao poder econômico e às regras do mercado.

Formamos um povo que, há pouco mais de cem anos, ainda vivenciava como principal forma de trabalho o regime da escravidão. A introdução do trabalho livre deu-se de forma gradativa, a partir do início do século XIX, com a chegada dos imigrantes europeus, a inserção do processo de industrialização e a regulamentação das relações de trabalho. Não obstante, o constante avanço tecnológico e a globalização da economia têm alterado significativamente o processo produtivo e as relações de trabalho, exigindo adaptações muitas vezes irregulares e implicando no crescimento do desemprego e do denominado “mercado informal de trabalho”.

O neo-liberalismo originado nos anos 80 do século XX forçou um ajustamento das políticas econômicas e sociais. Os problemas de emprego exigiram medidas de flexibilização dos contratos entre empregadores e empregados. Passados mais de vinte anos, constatamos

que a adoção de tais medidas foi responsável pela deterioração da organização do mercado de trabalho, pelo desemprego e baixos salários. (MISAILIDIS, 2001).

O poder econômico das empresas transnacionais abalou, inclusive, a soberania dos Estados e impôs a precarização das condições de trabalho com o enfraquecimento da representatividade dos trabalhadores. Estamos diante de um cenário onde se verifica o desmonte de direitos conquistados ao longo de séculos e um niilismo jurídico que acaba submetendo as condições de trabalho ao sabor da conjuntura econômica e política. (RÜDIGER, 2003). Constatamos a utilização inadequada da negociação coletiva que deixa de ser instrumento de garantia e conquista dos trabalhadores para se tornar instrumento de flexibilização e precarização dos direitos em favor dos interesses do capital. E isso decorre não apenas dos interesses econômicos que se apresentam, mas também do esfrelamento da representatividade dos trabalhadores.

Mas diante da realidade vivenciada, a sobrevivência da classe trabalhadora dependerá da resistência ao poder jurídico das corporações econômicas transnacionais. A negociação coletiva ainda é o principal instrumento e fonte de regulamentação, garantia, preservação e conquista dos direitos dos trabalhadores. Faz-se oportuno, portanto, repensar o modelo sindical ou outras formas de representação dos trabalhadores, como também dar maior ênfase às negociações coletivas de tal forma que possam suplantar as barreiras dos Estados e impor igualdades de condições nos diversos locais de atuação das empresas transnacionais, restringindo o interesse na constante mobilidade, tornando a representatividade dos trabalhadores mais efetiva e propiciando um incremento no mercado de trabalho.

Diante de tal constatação é que objetivamos pelo presente estudo, não apenas identificar a evolução das relações de trabalho, o fenômeno da globalização e conseqüente

flexibilização do mercado de trabalho, mas a importância, os limites e a eficácia da negociação coletiva, tendo como parâmetro esta que, até o momento, é a única firmada por representantes brasileiros em nível supranacional: O acordo coletivo firmado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e Sindicato de Mecânicos e Afins de Transporte Automotor da Argentina com a Volkswagen.

E os estudos a respeito do referido acordo coletivo tiveram início a partir de uma entrevista com o Dr. Ericsson Crivelli, assessor jurídico da CUT que destacou o pioneirismo da avença pactada e a importância jurídica no âmbito do Mercosul, pois ainda que o acordo firmado traga estipulado, em seu bojo, cláusulas obrigacionais, constituiu um significativo avanço na mobilização da classe trabalhadora.

O Sr. Wagner Firmino Santana, vice-presidente do Comitê Mundial de Trabalhadores da Volkswagen também foi consultado e esclareceu que o pioneirismo do acordo firmado deveu-se à organização dos trabalhadores da empresa a nível mundial, visto que apenas a partir de uma mobilização mundial que revele a existência de força representativa junto às respectivas sedes das transnacionais é que se torna possível a pactuação de acordos além das fronteiras dos Estados e a nível regional.

O dirigente sindical salientou que a representação pelos trabalhadores de outras grandes transnacionais apenas agora começa a ganhar força a nível mundial e reitera que, apenas quando essas organizações de trabalhadores estiverem constituídas mundialmente é que será possível estabelecer acordos supra nacionais e tal fator justifica não apenas o pioneirismo do acordo firmado entre o sindicato dos trabalhadores brasileiros e argentinos com a Volkswagen, como a ausência de possíveis novos acordos com tal dimensão.

Também pudemos constatar que não é interessante ao poder econômico a ampla divulgação do acordo supra nacional, posto que tal iniciativa enfatiza e incentiva a força negocial que advém da coalizão dos trabalhadores e que pode significar importante instrumento de equilíbrio frente ao poderio das grandes transnacionais.

Assim, no desenvolvimento do presente estudo, no primeiro capítulo, abordamos a evolução, a crise e as transformações do direito do trabalho, inclusive no tocante ao exercício da autonomia privada coletiva. Posteriormente, no segundo capítulo, fazemos uma análise do contexto da globalização e a sua repercussão nas finanças, nos empregos e na conseqüente flexibilização das relações de trabalho. A partir daí passamos a concentrar nosso estudo nas negociações coletivas, sendo que no capítulo três destacamos a questão da representatividade dos atores sociais, da repercussão das normas coletivas nos contratos individuais de trabalho, na obrigatoriedade e nos limites a serem negociados, enfocando não apenas a realidade brasileira, mas também a Argentina, visto que os dois países, por suas entidades sindicais firmaram com a Volkswagen, o primeiro acordo supranacional de suas histórias. A análise do referido acordo transnacional ganha maior enfoque no quarto capítulo, quando analisamos seus aspectos, abrangência, validade e fazemos menção às possibilidades de efetivação desses acordos no Mercosul e em algumas experiências já vivenciadas pela União Européia.

Entendemos relevante a abordagem da questão, não apenas porque atesta uma tendência no mundo globalizado, mas também porque quase não se verificam estudos abordando negociações coletivas e acordos além dos limites do Brasil.

## **2 DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO GLOBALIZADO**

### **2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO COM DESTAQUE PARA O BRASIL**

O direito do trabalho é muito dinâmico, face, principalmente, a sua relação direta com a economia que impõe constantes modificações às formas de contratação, à valorização da mão de obra e aos interesses das grandes transnacionais. Mas para que seja possível uma abordagem atual do direito do trabalho, frente à realidade econômica vivenciada e para que se demonstre as principais tendências desse ramo jurídico, faz-se necessário abordar seu contexto histórico que sofre a influência da realidade econômica vivenciada ao longo dos tempos.

O direito do trabalho surge com a Revolução Industrial, no século XVIII, ou, ao menos, pode-se dizer que nessa época começam a surgir as primeiras formas de reivindicação de garantias e direitos pelos trabalhadores. Ao mesmo tempo, a Revolução Francesa também teve papel importante no surgimento do direito do trabalho, pois, apesar do liberalismo pregar a não intervenção do Estado na esfera econômica, sustentando os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, abolindo as corporações de ofício, valorizando o indivíduo e oferecendo um contraste jurídico à exploração do ser humano em favor do capital, criou, na Europa, as bases para liberação da mão-de-obra dos laços feudais.

Com o surgimento das máquinas a vapor e os teares mecânicos e a crescente exploração dos trabalhadores, inclusive crianças e mulheres, apresentaram-se também as primeiras coalizões de trabalhadores que buscaram reivindicar melhores condições de

trabalho, obrigando o Estado a passar a exercer um papel intervencionista, objetivando assegurar melhores condições de trabalho.

Nasce, junto com a Revolução Industrial, a negociação coletiva que objetiva estabelecer as normas que regem as relações de trabalho no embate entre o capital e o trabalho.

Como destaca Amauri Mascaro Nascimento (2004), o direito do trabalho estatal surgiu como consequência da questão social oriunda da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deu nova fisionomia à produção de bens na Europa e em outros continentes.

As consequências econômico-trabalhistas da Revolução Industrial, consistentes na formação de um aglomerado de pessoas em fábricas e em torno da máquina a vapor, então descoberta, constituem, sem dúvida, a base sobre a qual a disciplina direito do trabalho foi construída. (NASCIMENTO, 2004).

As primeiras leis tratando das relações de trabalho foram editadas no século XIX, em 1802, na Inglaterra. A Lei de Peel, entre outras garantias, limitava as jornadas de trabalho em 12 horas. Na França, em 1814, foi proibido o trabalho em domingos e feriados. Mesmo a igreja passou a preocupar-se com o trabalhador e, em 1891, o Papa Leão XIII edita a Encíclica *Rerum novarum* que traça regras morais para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão. (MARTINS, 2001).

No Brasil, vivenciamos, até final do século XIX, o regime escravocrata, o que fez com que houvesse a necessidade da abolição e da introdução da mão-de-obra livre antes da elaboração do direito do trabalho.

A Constituição de 1824, imperialista, promulgada após a nossa independência, abordou questões relativas ao trabalho. Ela não elevou, nem garantiu, a justiça social, mas introduziu algumas mudanças que se refletiram diretamente no trabalho. Nesse sentido, fez abolir as corporações de ofício e, embora não tenha consagrado quaisquer direitos aos trabalhadores, acenava com a influência dos ideais de liberdade pregados pela Revolução Francesa do final do século XVIII. Em 1871 foi editada a Lei do Ventre Livre, primeiro passo para a abolição da escravidão; em 1885, a lei Saraiva Cotegipe, conhecida como lei dos sexagenários que tornava liberto o escravo com mais de 60 anos de idade e, por fim, a abolição foi ratificada formalmente com a edição da Lei Áurea em 1888.

A primeira Constituição da República, promulgada em 1891, trouxe, em seu bojo, a possibilidade de livre associação sem a intervenção estatal, o que, embora não significasse nenhuma garantia para a coalizão de trabalhadores, tornava assegurada a possibilidade de formação dos sindicatos.

Em 1906 realizou-se o Primeiro Congresso Operário, de onde surgiu a Confederação Operária Brasileira (COB), a primeira organização operária nacional. A COB, especialmente através de seu jornal **A Voz do Trabalhador**, teve existência precária ao longo da década seguinte, mas permitiu, pela primeira vez, uma certa coordenação e troca de informações no interior do movimento operário, em nível nacional. (PINHEIRO; HALL, 1979). A presença de intelectuais nos movimentos operários realizados no Brasil também era diminuta, ao contrário do que ocorria na Europa. A falta de uma verdadeira vida pública e o pouco respeito

à lei são apontados como fatores que provocavam pouco estímulo para a participação política, propiciando a difusão do anarquismo. (PINHEIRO; HALL, 1979). E a grande influência anarquista, devida, sobretudo, aos imigrantes europeus, preconizava a resistência ao patronato, a oposição à beneficência, ao mutualismo ou ao corporativismo, tidos como contrários aos interesses do operariado. (NASCIMENTO, 2004).

O Direito do Trabalho, entretanto, só passou a ter status constitucional, no século XX, com a Constituição Mexicana de 1917, a partir da concepção que incumbiria ao Estado o papel de garantidor da justiça social.

As transformações que acometiam o mundo pela Primeira Guerra Mundial, a criação da Organização Internacional do Trabalho e a grande influência de imigrantes que, nas primeiras décadas do século XX chegaram ao Brasil, incitaram a criação das primeiras normas trabalhistas. Em 1917 houve o primeiro movimento grevista significativo, ocorrido em São Paulo, onde, em busca de reajustes salariais, cerca de 20.000 trabalhadores suspenderam suas atividades por mais de 30 dias, obtendo, ao final, o êxito almejado.

Ilustre-se que a partir do início da segunda década do século XX, começa a haver uma reorganização do movimento operário no Brasil. O sucesso da revolução de outubro de 1917, na Rússia, e a constituição da Internacional Comunista, em 1919, contribuíram para que alguns militantes anarco-sindicalistas passassem a se interrogar sobre a validade dos princípios que, até então, inspiravam o movimento operário brasileiro. (PINHEIRO; HALL, 1979). Surgem novas frentes de trabalhadores, novas correntes ideológicas e novas formas de coalizão do proletariado. Temos que o movimento de sindicalização, no início do século XX, é considerado por muitos como “o primeiro passo para a organização social do nosso povo.” (ROMERO; QUERIDO apud VIANNA, 1943, p. vii).

O advento do Código Civil, em 1916, com as correções ordenadas pela Lei nº 3.725 de 1919, deu início à fase civilista do período liberal com os dispositivos legais sobre locação de serviços, antecedente histórico do contrato de trabalho da legislação posterior e especializada. (NASCIMENTO, 2004). No decorrer da década de 20, surgem normas significativas, como a Ley Eloy Chaves que trata da aposentadoria e da popular “caixa de benefícios”. É criado o Conselho Nacional do Trabalho, regramentos sobre férias e trabalho dos menores de 18 anos, dentre outras normas.

Na Europa, a constituição alemã de Weimar, em 1919, serviu como base para as demais constituições européias vez que, nas palavras de Mario de La Cueva “foi o modelo das constituições européias em matéria de direitos sociais”. (NASCIMENTO, 2004, p. 33). Foi a primeira constituição européia que também trouxe previsão de autorização de coalizão dos trabalhadores, reconhecendo, dessa maneira, os sindicatos como atores legítimos na negociação coletiva e investindo-os de autonomia para negociar normas trabalhistas.

Destaque-se ainda, no contexto europeu, mais precisamente na Itália, a Carta Del Lavoro, 1927, instrumento que serviu de inspiração a Getúlio Vargas na composição do nosso regramento trabalhista.

A partir de 1930, o governo de Getúlio impôs significativa expansão ao direito do trabalho. É criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e instituídas outras diversas normas importantes. Criou-se a Carteira Profissional, houve a regulamentação das jornadas de trabalho, do trabalho das mulheres etc. Como bem salienta Amauri Mascaro (2004, p. 72) “o certo é que nesse período foi reestruturada a ordem jurídica trabalhista em nosso país, adquirindo fisionomia que, em parte, até hoje se mantém”. Em 1934 é promulgada nova Constituição Federal que, por significativa influência do constitucionalismo social, trata

também do Direito do Trabalho, garantindo, dentre uma série de direitos, como das férias e da jornada mínima de oito horas, a liberdade sindical.

Com o golpe de estado, em 1937, é editada por Getúlio Vargas a Carta Constitucional que, dentre outras fontes de inspiração, também estava a mencionada *Carta del Lavoro*, editada por Mussolini, o que, de pronto, revelava o caráter extremamente corporativista daquela Lei maior. Dentre outras garantias e regras instituídas em relação ao trabalho, instituíram-se o sindicato único e o imposto sindical que vinculava ao Estado essas organizações de trabalhadores. Os Sindicatos, tais como aparecem na Constituição de 1937, possuíam dois poderes: taxar os membros da categoria, mesmo que não fossem sócios, além de estabelecer, por meio de convenções coletivas, regras gerais sobre contrato de trabalho, mesmo para os não associados. (VIANNA, 1943). Esse resquício de autonomia sindical, no entanto, era difícil de exercer, uma vez que o direito de greve foi suprimido pela aludida Carta Constitucional, sendo considerado movimento nocivo à sociedade e à produção nacional. Alguns anos mais tarde, em 1943, Getúlio Vargas editou o Decreto 5452/43, a Consolidação das Leis do Trabalho, que objetiva sistematizar, em documento único, as diversas regras dispostas pelas legislações esparsas a respeito dos direitos dos trabalhadores, consolidando, também, a estrutura sindical corporativista e gerando a dificuldade dos sindicatos exercerem seu papel de negociadores das condições de trabalho.

A Constituição de 1946, considerada democrática, rompe com o corporativismo e faz ressurgir algumas garantias anteriormente estabelecidas pela Constituição Federal de 1934, como o direito de greve, a participação nos lucros, a livre associação sindical, dentre outros. Contudo, os sindicatos continuavam, pela legislação infra-constitucional, isto é, pela CLT, no regime da unicidade sindical.

A Constituição de 1967, advinda do Golpe Militar de 1964 e que deu ensejo ao início do período de maior repressão sofrida pelo povo brasileiro e a posterior Emenda Constitucional de 1969 não interferiram, de forma significativa, nos direitos dos trabalhadores, assegurados pela norma constitucional de 1946. Contudo, importante consignar que o Ato Institucional nº 5 influenciou ainda mais na precarização da representação dos trabalhadores, visto que, ao tornar possível ao presidente da república suspender os direitos políticos, estendeu tal possibilidade aos dirigentes sindicais, permitindo a interferência no direito de votar e ser votado das eleições sindicais.

Após uma década de lutas sindicais pela reconquista de um espaço político, econômico e social, travadas pelo que foi chamado de novo sindicalismo brasileiro, é, em 1988, promulgada a nossa atual Constituição Federal que elenca uma série de direitos dos trabalhadores, elevando-os a garantias constitucionais. Costuma-se dizer que os artigos 7 a 10 da Constituição Federal atual formam uma verdadeira Constituição do Trabalho, dado ao leque e extensão de regras declinadas. Importante frisar que nossa atual Constituição inclui os direitos dos trabalhadores no capítulo “Dos direitos sociais”, o qual, em vigor, está inserido no capítulo que trata “Dos Direitos e Garantias Fundamentais.” (MARTINS, 2001, p. 40).

No entanto, embora tenha deixado de estar inserido no âmbito da ordem econômica e social como era tratado nas constituições anteriores, o enquadramento dado pela atual Lei Maior ao direito do trabalho tem sido alvo de críticas, por não ter sido incluído como garantia fundamental e pétrea capitulada no artigo 5º da Constituição. Aponta para a necessidade de valorização do trabalho como instrumento de dignificação do homem, não podendo ser menor que o direito à propriedade, consagrado pela cláusula pétrea.

Por fim, a nossa atual Constituição Federal manteve a estrutura sindical; dispôs a liberdade de criação dos sindicatos, tornando dispensável autorização prévia; manteve o princípio da unicidade sindical e restituiu a garantia constitucional e prerrogativa dos trabalhadores o direito de greve. Importante destacar que a reforma sindical que se anunciou no início de 2003 e que, em razão da situação política vivenciada, dificilmente será aprovada em breve, pois implicaria alterações significativas, não apenas na nossa estrutura sindical, com o reconhecimento das Centrais Sindicais, como também nos princípios que norteiam a formação dos sindicatos.

## **2.2 CRISE PARADIGMÁTICA DO DIREITO DO TRABALHO**

Em uma sociedade pós-industrial (ARAÚJO, 2003) na qual os avanços tecnológicos são significativos, as barreiras entre os diferentes Estados são cada vez menores e os interesses econômicos sobrepõem-se aos interesses sociais. Não há dúvidas de que as garantias e direitos conquistados pelos trabalhadores, ao longo de décadas, também sofrem sérios reveses.

A crise de identidade do direito do trabalho começa com o declínio inevitável dos níveis de emprego; há uma redução da força global do trabalho, num cenário de legitimação de uma multiplicidade de formas de contratação que já não se enquadram na noção clássica de subordinação e dependência. (ANDRADE, 2005).

A nova realidade vivenciada, notadamente no que se refere às novas relações de trabalho que, de fato, não se molda de forma perfeita aos regramentos dispostos pela

legislação vigente, implica na crise identificada no direito do trabalho. As mudanças da estrutura social econômica dizem mais respeito ao tipo de serviços e ao tipo de emprego do que às atividades em si. (CASTELLS, 1999). A revolução nas tecnologias de informação ocorrida no final do século XX e sua difusão em todas as esferas de atividade social e econômica levam à caracterização das sociedades informacionais. Assim como as atividades de serviços passam a se sobrepôr às atividades industriais, sendo o grande vertente do mercado de trabalho (CASTELLS, 1999), o processo de reestruturação econômica e transformação tecnológica ocorrido durante essas duas décadas leva a uma redução do emprego industrial em todos os países. Embora essa tendência fosse geral, o declínio do emprego industrial foi irregular, indicando de maneira clara a variedade fundamental das estruturas sociais de acordo com as diferenças das políticas econômicas e das estratégias empresariais. (CASTELLS, 1999).

Alvin Toffler (1998), em sua obra “A terceira onda”, editada no início dos anos oitenta, já apontava para essa crise paradigmática do trabalho, identificando o surgimento de um novo perfil de trabalhador, inerente às características da sociedade pós-industrial.

Nesse novo cenário, perdem espaço aqueles típicos trabalhadores de fábricas, inerentes ao período industrial, os quais têm suas atividades premidas pelo tempo, com orientações rígidas e passa a surgir um novo modelo de trabalhador, inerente às inovações vivenciadas, com um perfil mais criativo, adaptável a mudanças, apto a assumir maiores responsabilidades e que compreenda seu trabalho no desenvolvimento do todo. (TOFLER, 1998). E é esse novo perfil de trabalhador, mais independente, que acaba viabilizando a adoção de novas formas de contratação e, por conseguinte, precarizando as relações de trabalho e relegando, em segundo plano, as garantias inerentes àqueles que, independentemente da atividade desenvolvida, vendem sua força de trabalho para incremento do capital.

Manuel Castells (1999), ao abordar essa mudança de perfil da sociedade e do trabalhador, declina as principais características das sociedades informacionais, em relação ao mercado de trabalho:

- ✓ eliminação gradual do emprego rural;
- ✓ declínio estável do emprego industrial tradicional;
- ✓ aumento dos serviços relacionados à produção e aos serviços sociais;
- ✓ crescente diversificação das atividades do setor de serviços como fontes de emprego;
- ✓ rápida elevação do emprego para administradores, profissionais especializados e técnicos;
- ✓ formação de um proletariado de “escritórios”;
- ✓ relativa estabilidade de emprego no comércio varejista;
- ✓ crescimento simultâneo dos níveis superior e inferior da estrutura ocupacional;
- ✓ crescente participação das profissões que requerem qualificações mais especializadas. (CASTELLS, 1999).

O que se observa dos estudos realizados é que a tecnologia foi introduzida mais para economizar mão de obra, submeter os sindicatos e reduzir custos do que melhorar a qualidade ou aumentar a produtividade por meios que não sejam redução do quadro funcional. (CASTELLS, 1999). Evidencia-se, no mundo todo, o crescimento de uma economia de serviços e da informatização como as vertentes mais fortes do mercado de trabalho.

É certo que o nosso ordenamento jurídico, mesmo frente a todas essas tendências e mudanças das relações de emprego estabelecidas, tem levado a questionamentos quanto à adoção de regras que permitam a flexibilização das relações estabelecidas, e a prevalência cada vez maior da autonomia privada coletiva em relação ao ordenamento jurídico. No Brasil já se objetivou tentar adotar a flexibilização do ordenamento vigente com a prevalência do legislado sobre o negociado, mas o projeto de lei encaminhado pelo então presidente

Fernando Henrique Cardoso, Projeto de Lei Complementar nº 134/01, após aprovado pela Câmara dos Deputados, acabou sendo arquivado pelo Senado Federal por recomendação do seu sucessor, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva.<sup>2</sup>

Desregulamentação, flexibilização, re-regulamentação são alguns dos termos que identificam diversas medidas que buscam encontrar a solução economicamente satisfatória para adequação do direito do trabalho às exigências econômicas vivenciadas na globalização. Contudo, ainda é muito controversa a adoção de qualquer uma dessas medidas, visto a necessidade de preservação de princípios basilares que regem o direito do trabalho, tal como o princípio protetivo.

No mundo, hoje, verificamos a classificação do direito do trabalho sob o prisma jurídico, em três sistemas: negociados, legislados e comunitários, sendo que, nos negociados, predomina-se a autonomia das partes; no legislado, a intervenção do Estado com uma legislação e, no sistema comunitário, a adoção de regras básicas numa determinada comunidade de países. (NASCIMENTO, 2004). É certo, contudo, a tendência no mundo do trabalho da valorização cada vez maior da autonomia privada coletiva com a possibilidade de que os atores coletivos sociais estipulem regras adequadas às constantes alterações das condições de trabalho.

---

<sup>2</sup> Revista Consultor Jurídico, 30 de abril de 2003. Texto: “Ponto Final”.

### 2.3 TRANSFORMAÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO

As significativas alterações nas relações de trabalho levam à caracterização de uma nova classe trabalhadora, ampliada, pulverizada e, na grande maioria das vezes, totalmente adstritas aos interesses econômicos. A classe trabalhadora, hoje, compreende não só os trabalhadores ou as trabalhadoras manuais diretos, mas incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo que vende a sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário. (ANTUNES, 2003).

Incluem-se ainda os servidores públicos, os trabalhadores terceirizados, fabris e de serviços, aqueles intitulados *part-time* que, conforme esclarece Ricardo Antunes (2003, p. 220), “caracterizam-se pelo vínculo de trabalho temporário, pelo trabalho precarizado”, o proletariado rural e um grande número de trabalhadores desempregados que se constituem, nesse momento, exército industrial de reserva. O mundo contemporâneo do trabalho ainda destaca a maior subordinação dos trabalhadores intelectualizados, visto que são levados a completo envolvimento no interior do espaço produtivo e do trabalho. (ANTUNES, 2003).

O mercado de trabalho feminino também cresceu nas últimas décadas. Contudo, a desvalorização dessa mão de obra ainda se faz presente e as mulheres, infelizmente, ainda lutam incessantemente para conseguir atingir os mesmos patamares de remuneração e respeito que são dados aos homens. E todas essas novas frentes e divisões do trabalho, na concepção de Ricardo Antunes (2003), com seu **caráter multifacetado**, levam à crise da regulamentação e da imposição de regras equânimes para inibir a exploração ainda maior do capital.

Existem, portanto, três tendências na organização das relações jurídicas entre as empresas centrais dessas redes empresariais: a externalização dos riscos com as variantes na

contratação de prestadores de serviços; a criação de gerenciadores de trabalho e as constantes negociações coletivas. (RÜDIGER, 2003).

É a negociação coletiva que traz a possibilidade das constantes alterações das regras estabelecidas, que acaba sendo a forma encontrada de regular as relações estabelecidas, ou melhor, “desregulá-las”. O objetivo político maior do desregulamento, imposto pelos interesses econômicos, acaba sendo a derrocada do direito legislado frente ao direito negociado. A negociação permanente acaba por colocar em xeque o princípio protetor.

Teoricamente, pode traçar-se um paralelo com a teoria da flexibilização, a qual advoga a negociação coletiva das condições de trabalho até *in pejus* e despede-se, assim, do princípio protetor. (RÜDIGER, 2003).

Essa nova ótica da negociação coletiva, que impõe a fragilidade dos princípios estabelecidos, decorre das conseqüências impostas pela ótica econômica, sendo, uma delas, o enfraquecimento da representação dos trabalhadores. Com a ordem econômica vigente, os sindicatos enfraquecem-se, pois há uma verdadeira pulverização das categorias. Em nosso país, com a vigência do princípio da unicidade sindical e a impossibilidade ou inviabilidade de criação de uma representatividade efetiva dos trabalhadores, dentro e fora da empresa, não há como manter uma luta efetiva e inequívoca para assegurar os interesses da categoria representada.

Assim, a autonomia privada coletiva passa a ser realizada não mais como forma de adequação da realidade para preservação de garantias aos trabalhadores, mas como objeto de interesse econômico para viabilizar regras entre as partes que atendam a interesses do capital. O exercício da autonomia privada coletiva não continua sendo pautado pela busca da

emancipação política dos trabalhadores, mas sim pela busca da competitividade, valor econômico por excelência. (RÜDIGER, 2003).

A despeito de tais constatações, ainda temos na negociação coletiva o possível instrumento de efetiva regulamentação das novas relações de trabalho, desde que, por óbvio, sejam feitos alguns ajustes que garantam a representatividade dos trabalhadores e a conseqüente observância dos princípios que devem nortear as relações de trabalho. Faz-se necessário, portanto, a observância de garantias positivas capazes de assegurar estabilidade aos representantes dos trabalhadores, livre acesso ao âmbito do trabalho e aos dados econômicos da empresa. (RÜDIGER, 2003). Apenas assim a negociação poderá ser realizada de forma mais equânime. E a importância da negociação coletiva como ajuste das novas realidades vivenciadas, demonstra ser uma tendência mundial, com as convenções transnacionais que podem, sem dúvidas, servirem de instrumento de regulamentação, flutuação de mão de obra e, conseqüente, incremento do mercado de trabalho.

Contudo, essas negociações coletivas realizadas em escala mundial representam um sério desafio ao direito do trabalho, tendo em vista a necessidade de buscar-se a validade das mesmas.

#### **2.4 DIREITO ESTATAL E AUTONOMIA PRIVADA**

A autonomia privada pode ser conceituada como uma fonte de instauração de vínculos de atributividade que se expressam por meio da atividade negocial dos particulares. (NASCIMENTO, 2004). Nesse sentido, pode ser entendida como a possibilidade legal das

partes estabelecerem um negócio jurídico. A autonomia privada é modalidade de fonte (BOBBIO, 1990) de produção de normas jurídicas, sendo revestida de caráter privado e autônomo, visto que é o resultado da vontade das partes. Norberto Bobbio (1990) identifica a autonomia privada como capacidade dos particulares de dar normas a si próprios numa certa esfera de interesses.

Em nossa abordagem, a esfera de interesses abarca as relações de trabalho estabelecidas e a hipótese da autonomia privada coletiva, o que implica permitir aos particulares que negociem e estabeleçam regras e critérios nas relações pactuadas. Importante destacar que a doutrina a respeito da autonomia privada coletiva ganha destaque com Gino Giugni, na Itália, quando passa a ser salientada como forma de combate ao regime fascista que impunha aos sindicatos completa vinculação ao Estado e, portanto, uma atuação adstrita aos seus interesses. (BOBBIO, 1990).

O conceito dado por Pedro Paulo Teixeira Mannus (2001, p. 102) bem ilustra como deve ser entendida a autonomia privada no campo das relações de trabalho:

A autonomia privada coletiva no âmbito do direito coletivo do trabalho, é o poder das entidades sindicais de auto organização e auto regulamentação dos conflitos coletivos de trabalho, produzindo normas que regulam as relações atinentes à vida sindical, às relações individuais e coletivas de trabalho entre trabalhadores e empregadores.

Certo é, portanto, que a autonomia privada ganha notável importância e relevância pelo reconhecimento do direito estatal. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 consagra a validade da autonomia privada no âmbito trabalhista, reconhecendo a sua eficácia, sobretudo, quando, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece, expressamente, a validade dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Saliente-se ainda que o seu fundamento é a ordem jurídica

constitucional, a qual reconhece a existência da estrutura sindical e da atividade sindical conseqüente. (MANNUS, 2001).

A doutrina trabalhista refere-se à autonomia coletiva como a própria manifestação dos variados modos de atuação sindical, quais sejam, a negociação coletiva, a greve, as transações coletivas etc. (MANNUS, 2001). O exercício da autonomia privada coletiva, portanto, passa pelo contexto sindical ou pela atuação da entidade sindical, legítima representante dos trabalhadores, como consagrado pela Lei Maior.

Contudo, a estrutura sindical, hoje vigente no país, mantém o princípio da unicidade sindical, não permitindo a criação de sindicatos por empresas ou outras formas de representação que possam tornar mais efetiva a manifestação dos trabalhadores. A adoção do princípio da unicidade pela nossa Constituição obsta, a princípio, a ratificação da Convenção 87 da OIT, a qual declina pelo princípio da liberdade sindical, destacando a necessidade da efetiva representatividade, adotada por diversos outros países, inclusive pelos integrantes do Mercosul.

A efetiva representatividade dos trabalhadores é fundamental para que a autonomia privada coletiva possa ser exercida de forma coesa e efetivamente equilibrada, não ficando refém dos interesses econômicos ou servindo para tão somente adequar formas de flexibilização ou desregulamentação do trabalho. A crítica, nesse aspecto, não se restringe à questão nacional, vez que o “imperialismo econômico” e as imposições de diversas formas de flexibilização acabam estipulando “as regras do jogo”. O exercício da autonomia privada, para a elaboração de normas coletivas que abarquem interesses dos trabalhadores, demonstra ser a forma que melhor atende as especificidades do direito do trabalho. No entanto, há a necessidade da observância dos direitos e garantias fundamentais na utilização do aludido

instrumento, para barrar sua adoção na moldagem de interesses econômicos e para total desequilíbrio da relação capital e trabalho, dando legitimidade a formas de precarização da mão de obra e exclusão de indivíduos do mercado de trabalho. A grande preocupação é, em outras palavras, com essa possível e muitas vezes vislumbrada “perversão da negociação coletiva” (RÜDIGER, 2003, p. 76), que leva a tornar-se um instrumento de adaptação pragmática do mercado.

Assim, incumbe à classe trabalhadora, aos estudiosos e aos operadores do direito impor à autonomia privada coletiva o desenvolvimento do seu fim originário e justificável, traduzindo em um equilíbrio de condições que, possam servir de instrumento de inclusão, de combate à exploração indiscriminada em prol do capital e que, dentro do contexto global em que vivemos, contribuam para a integração dos trabalhadores, pela viabilização da mobilidade e prosperidade da mão de obra em um mercado de trabalho supranacional.

### **3 GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

#### **3.1 CONCEITOS E PRINCIPAIS ASPECTOS**

O fenômeno da Globalização impôs, e ainda impõe, os mais diversos impactos nas relações de trabalho e, portanto, qualquer análise ou estudo das formas de flexibilização de trabalho ou dos efeitos sobre seus regramentos atuais, passam, necessariamente, pela identificação de tal fenômeno.

Como salienta Amauri Mascaro Nascimento (2005), Globalização não é um conceito jurídico, mas político, econômico e social com reflexos no ordenamento jurídico. Os conceitos da Globalização podem variar de acordo com o aspecto analisado ou sob a ótica que se pretenda identificar, contudo, não podem deixar de serem entendidos como consequência da ampliação do regime capitalista ou como desdobramento dos efeitos da internacionalização do capital. Em linhas gerais, podemos identificar a globalização como uma revolução dos instrumentos de produção e das relações de produção que alterou, por conseguinte, todas as relações da sociedade. Revolução essa decorrente da crise do sistema capitalista enfrentada a partir dos anos 70.

A origem desse processo remonta tempos anteriores. A trajetória que levou ao curto-circuito global da economia começou depois da Segunda Grande Guerra, quando a Europa teve que se reerguer diante de sua destruição. Em 1948, os EUA e a Europa Ocidental celebraram o Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT), pelo qual os países participantes pela primeira vez estabeleceram um regime comum e internacional de comércio. (MARTIN; SCHUMANN, 1999).

Os princípios econômicos idealizados pelo economista inglês John Maynard Keynes e adotados pelos países industrializados até a crise do petróleo ocorrida nos anos 70 passavam a perder espaço para novos dogmas de política econômica que faziam surgir o chamado neoliberalismo, impondo que, a partir de então, o Estado passaria a limitar-se a fazer o papel de preservador da ordem política e econômica, sob a tese de que quanto mais livres as empresas privadas em seus investimentos e atividades, maior o crescimento e prosperidade para todos.

Importante recordar que, após a Segunda Guerra Mundial, o capitalismo cresceu e se desenvolveu por quase trinta anos. Foram os chamados “anos dourados do capitalismo”. (HOBSBAWN, 1995). Mas o modelo de produção responsável pela consolidação do regime capitalista entrou em crise, o que fez surgir o processo de globalização, defensor do livre comércio e que impunha o modelo neoliberal aos Estados que deixavam de ser o investidor financeiro central das economias nacionais.

Ainda que tratemos especificamente do processo de globalização, não podemos deixar de destacar a análise dada pelo sociólogo Domenico Di Masi, Este, em sua obra “O futuro do trabalho” expôs diversas dimensões da globalização constatadas ao longo da história, depois de demonstrar que a globalização de que se fala hoje representa apenas, o êxito mais elaborado de uma tendência humana de explorar e, depois, colonizar todo o território que ainda existe, até fazer dele um único local sob controle:

Globalização como descoberta do planeta e do universo para conhecê-lo, de Ulisses a Magalhães, de Colombo a Gagarin, de Armstrong às recentes sondas marcianas; globalização como troca de mercadorias, dos mercadores da mesopotâmia, dos gregos, dos venezianos, dos traficantes de escravos, da troca de informações científicas entre os laboratórios de todo o

mundo, da aquisição dos jogadores de futebol; globalização como colonização, militarizada, de conquista de territórios, do Império de Ciro II, da armada espanhola de Carlos V, da colonização da América Latina; globalização como invasão de mercados por produtos estrangeiros, os petroleiros árabes, os estilistas italianos; globalização financeira, de capitais voláteis, do cassino global das apostas econômicas; globalização das estruturas produtivas, das privatizações, das multinacionais que se instalam em toda a parte onde possa haver lucros e que fazem desaparecer espaços territoriais nacionais; globalização das idéias, religiosas, políticas, culturais da violência difundida pelos modernos meios de comunicação dos telejornais; globalização dos organismos internacionais que fixam diretrizes econômicas e comerciais, para regular super-partes as políticas de cada país; globalização monopolística de cartéis; globalização das comunicações. (MASI, 1999).

A Globalização atual passou a evidenciar alguns parâmetros. Desregulamentação, liberalização e privatização. Esses conceitos passaram a constituir instrumentos estratégicos da política econômica da Europa e dos Estados Unidos; programa neoliberal alçado à condição de ideologia de Estado. A lei da oferta e da procura, como o melhor de todos os princípios reguladores para o mercado dessas grandes potências. Assim, a ampliação do comércio livre tornou-se fim em si mesmo, sem questionamento. O lema foi abandonar a produção em massa, com conseqüente diminuição do emprego e voltar-se para a produção em setores *high tech* e para o desenvolvimento de serviços, achando que tal evolução devia recuperar as perdas sofridas pela concorrência internacional e pela automação. (MARTIN; SCHUMANN, 1999). Como salienta Remígio Todeschini (2001, p. 208) “A globalização é um grande *shopping center* mundial onde o capital mundial concentra a riqueza e temos um poder de concentração de recursos jamais visto na humanidade”.

No entanto, não podemos deixar de destacar o enfraquecimento do Estado Nacional como um dos efeitos significativos desse processo de Globalização, visto que ele passa a figurar como mero espectador de uma comunidade mundial econômica.

A soberania, que pressupõe a superioridade de força do Estado, e ainda é conservada no interior dos Estados-nação, no plano externo, desaparece. (FERREIRA FILHO, 1988). O Estado, como organização soberana e autônoma, não traduz mais a realidade do mundo, em franco processo de globalização, onde prevalece a irreversível interdependência econômica, comercial, de segurança e social entre as nações. (BRANDÃO, 1988). Dessa forma, os Estados-nação são compelidos a se unirem na formação de uma forma de federalismo que combina elementos da Confederação com outros do Estado Federal e que passou a se denominar Comunidade. (FERREIRA FILHO, 1988).

Surgem, dessa necessidade, as estratégias de integração regional, orquestradas principalmente pelas transnacionais, tidas como novos subsistemas do capitalismo mundial. Integração articulada por governos e empresas, setores privados, públicos, de acordo com as potencialidades dos mercados, dos fatores da produção ou das forças produtivas. Com o fim da guerra fria, o bloco soviético ficou desagregado e progressivamente integrou-se ao sistema capitalista mundial. Nessa mesma toada, a China, o Vietnã e Cuba ativam empreendimentos capitalistas, ainda que mantendo o regime político nacional sob o signo do socialismo. Aos poucos, em diferentes regiões do mundo, desenvolvem-se estratégias de integração. Nesse sentido podemos citar como exemplos de blocos regionais ou comunidades: Comunidade Econômica Européia (CEE), atual União Européia (UE), Associação de Livre Comércio da América do Norte (NAFTA), Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), Comunidade de Estados Independentes (CEI), Círculo do Pacífico.

Aos poucos, os estados nacionais, tradicionais atores das relações internacionais, são levados a organizar-se em torno de uma comunidade regional. Isso está acontecendo na Europa, Américas, Rússia e Pacífico. São várias as constelações de países, nas quais o Estado-nação aparece subordinado. Podem ser germes de nova cartografia geopolítica, na qual tendem a sobressair os Estados Unidos da América do Norte, Alemanha e o Japão, além da Rússia e da China. Mas também é possível constatar que todos esses países podem estar sendo influenciados, ou determinados, pelos movimentos do capitalismo global, que impõem exigências da reprodução ampliada do capital, processos de concentração e centralização envolvendo empresas, corporações e conglomerados que ultrapassam fronteiras culturas e civilizações; fazem surgir uma nova dimensão do trabalho, compreendendo procedimentos produtivos, disponibilidades de força de trabalho e custos relativos dessa força. (IANNI, 1996).

Visto em perspectiva ampla, o desenvolvimento desse capitalismo globalizado tem imposto a transformação das condições sociais e técnicas das atividades econômicas, modificando ou, ao menos, influenciando, de forma significativa, as maneiras de organização do trabalho em todos os setores do sistema econômico mundial. (IANNI, 1996).

Como anteriormente salientado, não se pode conceber qualquer hipótese de flexibilização nas relações de trabalho sem ter a influência e a destinação para adequação ao processo de globalização. Conforme a globalização avança, ela provoca ampla transformação na esfera do trabalho, pois, transformando as condições sociais e técnicas das atividades econômicas, alteram-se radicalmente as formas produtivas, as maneiras de organizações dos processos produtivos, as condições técnicas, jurídico-políticas e sociais de produção. (IANNI, 1996).

O que se verifica é um retrocesso na qualidade de vida, uma pior distribuição de renda e um aumento do número de desempregados. (GALVÊAS, 1988). Situação que os atuais Estados, fragilizados em sua independência e provedores do que se habituou a chamar de mínimo público, não conseguem solucionar, ainda que deles se exijam programas sociais de base ampla – assistência social, seguro desemprego, educação pública, pensões para idosos, seguro saúde e outros. (OHMAE, 1996). Esse novo cenário que se apresenta no mundo globalizado exige, portanto, a mobilização da sociedade civil e, principalmente, da classe trabalhadora para que ainda possa existir a possibilidade de preservação da dignidade humana.

### **3.2 GLOBALIZAÇÃO FINANCEIRA**

A universalização do capitalismo também levou à expansão e concentração da riqueza financeira mundial, com o crescimento do mercado especulativo que propicia lucros desmedidos a partir de investimentos que nada produzem à sociedade.

Do ponto de vista financeiro, a globalização está definida pela espetacular expansão dos fluxos financeiros internacionais. (LACERDA, 2002). Conforme salienta Maria da Conceição Tavares:

A globalização financeira não é um fato natural, provocado pelo mercado, mas foi o resultado deliberado de políticas financeiras da potência hegemônica. Os mercados de câmbio, as bolsas de valores, os mercados financeiros e, finalmente, os mercados de dívida, não se tornaram interdependentes e globais apenas pela natureza expansiva que é inerente ao capitalismo internacional, desde sua origem. São o fruto de uma política defensiva e ofensiva da potência dominante em suas relações com o resto do mundo. (CHESNAIS, 1998, p. 5-6).

A desregulamentação financeira observada na maioria dos países, o avanço da internacionalização da produção de serviços financeiros e a liberalização cambial facilitaram a expansão das relações financeiras internacionais. (LACERDA, 2002).

A especulação do capital consiste em uma operação que nada cria, que não produz algo novo, que tem por único objetivo a produção de um lucro financeiro, o dinheiro pelo dinheiro e, portanto, algo que não valoriza o trabalho, pelo contrário. Com o crescimento do mercado especulativo e o aumento dos interesses de grandes investidores, torna-se político o desinteresse em tributar as altas rendas e até mesmo essas operações. E, novamente, a carga de tributos recai sobre o trabalho ou sobre o trabalhador assalariado que, no mundo globalizado, tem cada vez mais reduzido o seu salário e a possibilidade de crescimento.

Os maiores lucros nesse mercado financeiro do mundo globalizado acabam nem sendo as próprias instituições bancárias, posto que estas têm que garantir a criação de créditos, mas outras instituições privadas que se preocupam, exclusivamente, com a liquidez dos rendimentos. Nesse sentido, restou esclarecido por François Chesnais (1998):

Atualmente, as instituições privadas mais poderosas do mercado financeiro mundializado são as instituições financeiras não-bancárias. Este termo designa as instituições que não têm a responsabilidade de criação de créditos e podem se especializar exclusivamente na frutificação da liquidez que recolheram e concentraram em suas mãos. São as companhias de seguros, cada vez mais engajadas no seguro de vida e outros produtos da poupança, os fundos de previdência privada por capitalização (os fundos de pensão) e os fundos mútuos de investimento.

## Segundo o relatório da OCDE

Devido à crescente mobilidade internacional dos investimentos em capital fixo e dos investimentos financeiros, pode-se julgar necessário reduzir os impostos que incidem sobre rendimentos do capital. Assim, a maior parte da carga tributária recairá sobre o trabalho que é o fator menos móvel. (CHESNAIS, 1998).

No entanto, existe um limite para o montante da carga tributária. Se os governos, não obstante as políticas de austeridade, pretendem continuar a financiar as despesas públicas que são superiores às receitas, devido à própria redução da base tributária, esses governos terão de tomar dinheiro emprestado. E vão emprestar dos mesmos que eles não querem mais tributar. (CHESNAIS, 1998).

Nosso estudo, porém, não objetiva discorrer a respeito das tributações sobre as operações financeiras, ou mesmo lamentar que o trabalho e o trabalhador continuem sendo alvo maior das tributações em detrimento de salários cada vez menores e do alto índice de desemprego. O que é importante observar, neste momento, é que a globalização financeira também depõe contra o trabalho e a sua regulamentação, estimulando a precarização das relações estabelecidas, a informalidade e enfraquecendo cada vez mais as entidades representativas que perdem o poder de barganha pela necessidade da garantia do emprego.

A globalização econômica fragilizou a soberania dos Estados, pois enfraqueceu a gestão da macroeconomia que passou a obedecer às diretrizes do mercado financeiro, ditadas pelas transnacionais. (SANTOS, 2003). O que se verifica, portanto, é que são significativos os efeitos da globalização da economia, não apenas nas questões financeiras e mercadológicas, mas também no âmbito político e, principalmente, no aspecto social, posto que impõe à sociedade e mais especificamente aos trabalhadores o ônus de arcar direta ou indiretamente com as exigências impostas pelos detentores do capital.

### 3.3 GLOBALIZAÇÃO E EMPREGO

O processo de globalização impõe sérias repercussões ao mercado de trabalho e às relações empregatícias, visto que torna devida a adequação aos interesses econômicos e, dessa forma, apresenta novas frentes de trabalho com a absorção de mão de obra para outra diversidade de atividades, além de fazer surgir a precarização das condições vivenciadas, sobretudo nos países periféricos, empurrando para a informalidade milhares de trabalhadores, os quais deixam de ter a guarida do Estado.

A ausência de barreiras entre os Estados, que cada vez mais sucumbem diante dos interesses econômicos, autoriza as transnacionais a deslocarem partes de sua produção para os locais onde a mão de obra é significativamente mais barata e, ao mesmo tempo, há um contingente significativo de trabalhadores à espera de uma oportunidade. E é exatamente este paradoxo entre o temor pela ausência de emprego e a oferta que se apresenta de forma conveniente ao capital é que faz com que a submissão aos interesses econômicos torne-se absoluta e o trabalhador tenha a sua força coletiva e reivindicadora cada vez mais enfraquecida.

E os interesses econômicos aparecem em todas as vertentes. Não podemos deixar de mencionar que o próprio Judiciário brasileiro já foi alvo de denúncias que davam conta da nomeação de juízes para atender aos interesses do capital. Na CPI do Judiciário, realizada no ano 2000, o então secretário do governo federal, Eduardo Jorge, para justificar os telefonemas recebidos do Juiz Nicolau dos Santos Neto, investigado pelo superfaturamento das obras do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, declinou que os contatos estabelecidos não guardavam relação com as obras do TRT, mas tinham como objetivo a nomeação de Juízes que fossem favoráveis ao Plano Real. Assertiva que demonstrou uma verdadeira sobreposição

dos interesses econômicos sobre o poder Judiciário. Ao abordar tal questão, o Jornal do Brasil de 22.07.2000 (p. 1-3), veiculou a seguinte notícia:

Entre fevereiro de 1992 e maio de 1994, quando o Palácio do Planalto foi ocupado por Fernando Collor e Itamar Franco, o juiz Nicolau dos Santos Neto ligou 19 vezes para falar com o secretário-geral da Presidência da República. As ligações coincidem com o início da obra do TRT de São Paulo. Os telefonemas continuaram durante o período em que a secretaria foi ocupada por Eduardo Jorge. A justificativa era a de que acertavam a nomeação de juízes favoráveis ao Real, mas a CPI do Judiciário listou 36 telefonemas do juiz para Eduardo Jorge depois que este deixara o poder, mas não necessariamente a influência..

Por óbvio, posteriormente, o ilustre ex-secretário do governo foi convocado a dar explicações sobre suas assertivas.

E essa globalização econômica impõe a flexibilização das relações de trabalho, com uma redução da importância do papel do Estado frente ao poder econômico, afetando as políticas sociais que dariam suporte aos trabalhadores. Pois, mesmo diante da possibilidade de mobilização do trabalho, as diferenças econômicas entre os diferentes Estados não tende a diminuir, mas se manter, mesmo com a evolução do capitalismo e as discrepâncias no desenvolvimento econômico.

Nesse sentido e para melhor esclarecer a situação global do trabalho é que se torna necessário passar pela história do desenvolvimento do trabalho, com enfoque no mercado de trabalho, o que passamos a fazer, de forma fundamentada, principalmente, nos relevantes estudos do economista Márcio Pochmann<sup>3</sup>.

A capacidade de absorver uma maior ou menor quantidade de trabalhadores não depende exclusivamente do grau de expansão de cada país, mas do padrão de

---

<sup>3</sup> Márcio Pochmann em suas publicações: “O emprego na Globalização” e “O trabalho sob fogo cruzado” enfoca de maneira precisa os problemas das relações de trabalho frente ao mundo globalizado.

desenvolvimento nacional e sua forma de inserção na economia mundial. (POCHMANN, 2001).

E para que se entenda melhor os critérios adotados para identificar uma divisão internacional do trabalho, adota-se como referencial o fato de que a economia mundial encontra-se estruturada nas relações centro e periferia, sendo certo que, mais recentemente, foi introduzido o conceito de semi-periferia para distinguir experiências como a dos países socialistas que, em determinada época da história, não apresentavam uma dependência econômica dos centros capitalistas, ou ainda, um pequeno bloco de países que, embora dependentes economicamente e tecnologicamente, conseguiram internalizar algum grau de industrialização. (POCHMANN, 2001).

A primeira divisão internacional do trabalho tem como marco o aparecimento da grande indústria. Com a Primeira Revolução Industrial a Inglaterra assume isoladamente o grande centro do capitalismo, sendo além do núcleo financeiro internacional, a principal nação a investir no exterior. Ela passou a ser a grande nação dependente da importação de alimentos e matérias primas, financiados pela exportação dos manufaturados. A dicotomia entre os produtos manufaturados do centro e os produtos primários da periferia demarcou a Primeira Divisão Internacional do Trabalho. (POCHMANN, 2001).

Durante o século XIX, alguns poucos países, seguindo o modelo inglês, internalizaram o modelo de produção e consumo. Nesse aspecto podem ser destacados a Alemanha, Estados Unidos, França Japão e Rússia. Nesse período, praticamente 75% da produção primária estava relacionada às economias periféricas. Sendo certo que os países da periferia construíam uma forte dependência da monocultura agrícola. O Brasil, por exemplo, tinha 80% da sua exportação concentrada na produção de café e borracha. Não há dúvidas de que essa

dependência dos países periféricos em relação à industrialização emanada dos países do centro capitalista contribuiu, desde então, para a forte acumulação e centralização do capital. (POCHMANN, 2001).

Referida Divisão pode ser considerada até o período das grandes guerras mundiais, início do século XX, sendo que, a partir daí, vários fatores, dentre os quais a necessidade de reconstrução e de financiamento do velho mundo, além do Japão, firmaram os Estados Unidos como a nação hegemônica do centro capitalista.

A segunda divisão internacional do trabalho é marcada, dentre outras coisas, pelo surgimento dos países semi-periféricos, já identificados acima. O período também foi marcado pelo acirramento da guerra-fria, pelo Plano Marshall que objetivava financiar a reconstrução da Europa e do Japão e da atuação das agências multilaterais reguladoras das relações internacionais, como a ONU, BIRD, FMI, GATT. Nesse período, o Brasil inicia a implantação de sistemas industriais, com a implantação de empresas multinacionais e a absorção de produtos pelo mercado interno. E a inclusão desses países semi-periféricos fez-se importante para deslocar plantas industriais para outros mercados. Nesses centros foram adotados os conceitos de fordismo periférico, sociedade salarial incompleta e periferização do setor industrial. (POCHMANN, 2001).

No final do período, países como o Brasil e Argentina passaram a ser classificados como semi-periféricos, posto que pouco mais de cinquenta por cento da importação era constituída de produtos manufaturados, o que revelava o crescimento da industrialização e a alteração no perfil econômico. Esse segundo período acaba até o final do século XX e termina por fatores políticos como a abertura da URSS, a queda do muro de Berlim e, principalmente,

pela Revolução Tecnológica que exerceu influência no desenvolvimento econômico e, por conseguinte, no mercado de trabalho. (POCHMANN, 2001).

A terceira divisão internacional do trabalho é marcada por um período em que a valorização do capital financeiro sobrepõe-se à produção industrial, o que torna evidente o acúmulo de riquezas que continua centralizado. Com a crescente internacionalização do capital, um mesmo grupo econômico atua em diversas nações simultaneamente, indicando que o comércio internacional tende a se firmar muito mais entre empresas do que entre nações. (POCHMANN, 2001).

As chamadas empresas multinacionais transformaram-se em transnacionais, com capacidade de considerar o mundo inteiro como espaço relevante para suas decisões de investimento e produção, provocando, por conseqüência, a reorganização do processo produtivo em grandes extensões territoriais, sobrepondo-se, inclusive, a jurisdições nacionais. (POCHMANN, 2001). E essa reorganização do processo produtivo, imposta pelas transnacionais, é marcada por constantes transferências de atividades, em função do custo e da disponibilidade da mão-de-obra, do ambiente político e sindical, de sua estratégia de presença sobre tal e qual mercado, o que representa grande problema para os trabalhadores e para as organizações sindicais. (BELTRAN, 1998).

Além disso, os países periféricos e semi-periféricos, no intuito de atrair as empresas transnacionais, aceitam, em grande parte das vezes, o programa de agências multilaterais como o FMI e o BIRD, o que termina por provocar a diminuição do custo trabalho e a desregulamentação do mercado de trabalho. Ao mesmo tempo em que a nova divisão internacional do trabalho impõe limites à dinâmica dos bons empregos aos países pobres, ocorre, paralelamente, a elevação no grau de desigualdade na distribuição da renda entre as

populações dos distintos grupos de países. O Brasil sofreu um grande impacto no desenvolvimento econômico com a crise vivenciada nos anos 80, sendo certo que até então era um dos países capitalistas que tinha atingido um maior grau de desenvolvimento. E essa estagnação ou retrocesso ocorrido na década de 80 teve influência significativa no mercado de trabalho. Entre 1990 e 1998, os postos de trabalho qualificados foram reduzidos em 12,3% no Brasil, enquanto as ocupações não qualificadas cresceram 14,2% segundo informações do Ministério do Trabalho. (POCHMANN, 2001).

Os empregos qualificados foram reduzidos, em parte, pela ampliação das importações, pelas ausências de novos investimentos e pela reformulação do setor público, além das baixas taxas de expansão do produto. Na opinião de Márcio Pochmann (2001) “O Brasil precisa rever urgentemente sua estratégia de integração passiva e subordinada à economia mundial, sob pena de continuar regredindo ainda mais nas posições anteriormente conquistadas pelo trabalho”.

A terceira revolução industrial e tecnológica está ainda em sua fase de maturação e encontra-se incompleta no que tange às transformações de suas bases energéticas e de transportes. Ela se mostra menos abrangente que as revoluções industriais anteriores, embora seus efeitos já sejam amplos para todos os setores da atividade econômica, inclusive o de serviços. O progresso técnico não alcança somente os novos campos de atividade econômica como a biotecnologia, a informática e a automação industrial, mas tem-se difundido amplamente, com investimentos racionalizadores na produção e no emprego em setores mais tradicionais. (POCHMANN, 2000).

O setor primário da economia deixou de ter participação ocupacional significativa. A indústria, além de seguir reduzindo sua participação relativa no emprego total, tem registrado,

em vários países, a diminuição absoluta do contingente de trabalhadores empregados. O setor de serviços, apesar de ampliar sua participação na estrutura ocupacional, mostra-se incapaz de ampliar os postos de trabalho proporcionalmente às quedas nos outros setores devido aos efeitos racionalizadores das novas tecnologias, que também passam a atingi-lo fortemente. (POCHMANN, 2000).

De outro lado, os empregos, que permanecem ou são criados, também acabam afetados com a incessante busca por maior produtividade e competitividade e mais qualidade dos produtos. Em outras palavras, a necessidade de progressivos ganhos de produtividade imposta pela concorrência desregulada leva a novos e freqüentes programas de qualidade total, reengenharia e *downsizing*. O *dumping* social, identificado como violação aos direitos sociais, notadamente pelo pagamento de salários baixíssimos por parte de algumas empresas que buscam os Estados que propiciem a adoção dessas políticas salariais, serve, portanto, como arma de redução de custos e conseqüente aumento da competitividade no mercado integrado, passa a ser uma realidade inevitavelmente enfrentada pelos trabalhadores. (BELTRAN, 1998).

O declínio do trabalho na produção e expansão da participação relativa das ocupações no setor de serviços segue, com maior intensidade, uma tendência iniciada com a segunda revolução industrial e tecnológica. No entanto, sob a forma de modernização conservadora, são ainda mais intensas as modificações na natureza no significado e no conteúdo do trabalho, além das alterações nas relações de trabalho. (POCHMANN, 2000).

Não há dúvidas, portanto, que existe uma nova leitura no mundo do trabalho, no mercado de trabalho e no estereótipo do trabalhador. Esse trabalhador é compelido a reciclagem permanente, já que o seu trabalho exige flexibilidade intelectual ao enfrentar as

novas tecnologias. (PEREIRA, 2004). Outra consequência é que esse novo trabalhador está sujeito a constante e forçado processo de “reciclagem”, a falta de identidade ou vinculação com determinado segmento ou categoria, já que a flutuação no mercado de trabalho é constante, o que leva também ao enfraquecimento da representação sindical e do interesse individual em filiar-se a sindicatos. O enfraquecimento da representatividade sindical ou da simples união articulada dos trabalhadores, também consequência desse contexto globalizado, é, sem dúvida, uma das marcas que identificam o atual mercado de trabalho, totalmente adstrito à força e aos indicadores do capital internacional que ditam as regras do mercado.

Destaca-se, portanto, o enfraquecimento da soberania dos Estados que perdem o poder de gerir a sua macroeconomia que fica submetida aos interesses das grandes corporações transnacionais, aliada a um enfraquecimento da representatividade dos trabalhadores, não apenas pela mobilidade dessas transnacionais, mas também pela formas precárias de contratação e subcontratação que retiram das entidades representativas a identificação necessária, cedendo espaço, mais uma vez, aos interesses do capital.

Ao abordar a questão da influência da globalização no mercado de trabalho, com as consequentes alterações nos paradigmas apresentados, não podemos deixar de nos reportar ao trabalho realizado nesse sentido, em nível europeu, pela comissão chamada Grupo de Madri e coordenado por Albert Supiot. Pelo referido trabalho, traça-se um perfil das relações estabelecidas a partir da interação entre a economia e os direitos sociais, apontando a crise do modelo clássico da regulação socioeconômica, com a desintegração desse modelo pela supremacia das transnacionais que obrigam os Estados a controlar seus orçamentos, com vistas à concorrência, relativizando, inclusive, a soberania dos Estados. (BELTRAN, 2006).

O estudo aponta que o presente momento evidencia a desintegração do modelo tradicional da relação de trabalho que era sustentado pelas vertentes: empresa, sindicato e Estado. O atual momento aponta como características principais do modelo socioeconômico, as seguintes: a) produção interna mais seletiva; b) relação de trabalho flexível; c) mulheres inseridas em massa no mercado de trabalho; d) contratos de trabalho mais aleatórios, que não mais se definem ao posto de trabalho; e) pelo índice de desempregos, os sindicatos passam a se preocupar mais com os empregos, as empresas e as igualdades de oportunidades; f) a soberania dos Estados é relativizada, frente ao aparecimento de movimentos regionalistas e o espaço europeu. (BELTRAN, 2006).

É certo, assim, que a realidade ou o enfoque da relação economia trabalho mudou significativamente, impondo a desregulamentação em favor do capital. Fica então lançado como novo desafio para o século XXI, inventar e difundir uma nova organização dos trabalhadores, capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo de felicidade. (MASI, 1999).

### **3.4 FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

A flexibilização, que também pode ser intitulada como “adaptação” ou “desregulação”, surge da necessidade das empresas adequarem-se a métodos eficientes de competição econômica num cenário de livre fluxo dos mercados, aliados a uma profunda mudança na organização da produção e necessidade de combate ao desemprego. Nascida no contexto do Direito Econômico, a tese da flexibilização ganha aplicação em qualquer ramo da ordem jurídica. E no contexto atual da economia traz a necessidade de reformulação ou

retipificação dos contratos de trabalho, sem prejuízo de garantias de direitos fundamentais, indispensáveis, nessa batalha pela prosperidade econômica.

A flexibilização também surge com a alteração da postura política do Estado que passa de intervencionista para neoliberal, voltado às necessidades do mercado. Estado neoliberal concentrado no princípio da livre iniciativa, não apenas na esfera econômica, onde deixa o papel de agente regulador e normativo da atividade econômica, pela globalização da economia que passa a ser transnacional, mas também em todos os setores da vida cultural, onde a ação estatal se desenvolve apenas no sentido de complementaridade, jamais investido de autonomia. (REALE, 1988). Em que pese seja taxada como moderna, a flexibilização é um fenômeno da pós-modernidade, isto é, característica da sociedade pós-moderna onde os valores universais que legitimavam os ideais de justiça social e solidariedade são substituídos pela supremacia agressiva do individualismo utilitarista centrado na força do mercado que impõe suas regras acima do Estado-nação. (ANDRADE, 2005). Dorothee Sussane Rüdiger elenca como principais traços da flexibilização: a) inserida no contexto da globalização e da descentralização produtiva; b) contribui para a desintegração do corpo social; c) deslegitima o princípio protetor; d) sugere o consenso como procedimento e não como fim; e) age em nome da pragmática. (RÜDIGER, 2004).

O direito do trabalho insere-se no contexto da globalização, e a diversidade das condições de trabalho, nos diversos Estados, acaba sendo um aliado do Capital, pois diante da pluralidade de ordenamentos e formas de trabalho a economia global pode optar pela qual entender adequada às suas necessidades, sobretudo em razão da organização em rede da produção. (RÜDIGER, 2004).

Dentro das próprias organizações empresariais verifica-se um verdadeiro *apartheid social*, posto que trabalhadores, dentro do mesmo estabelecimento, investidos no mesmo objetivo produtivo, estão vinculados a empregadores diferentes e, portanto, a condições diferentes, com garantias e benefícios diversos. A sub-contratação por empresas terceirizadas ou mão de obra temporária impõem uma segregação natural, visto que esses trabalhadores, em regra, não gozam dos mesmos benefícios, nem tampouco têm os mesmos vencimentos daqueles, empregados da tomadora que, muitas vezes, estão investidos em atividades análogas. Ademais, estão sujeitos a uma constante mobilidade de trabalho, com a freqüente necessidade de adaptação, sempre sob a constante ameaça do desemprego. Essa situação de fragilidade do trabalhador também torna enfraquecida a sua representatividade, pois há a desintegração do corpo social, uma vez que dentro dessa visão de segregação surge uma ruptura entre a própria classe trabalhadora, que deixa de ser coesa e organizada, submetida aos interesses econômicos que se organizam em redes mundiais. (RÜDIGER, 2004).

O princípio protetor é colocado em xeque, assim como todas as conquistas de décadas de lutas. Há uma inversão de valores, pois passa a vigorar a idéia de que tais conquistas significam riscos ao trabalhador. As regras da condição mais favorável, da norma mais benéfica ou do *in dubio pró-operário*, são abandonadas com o discurso de que a produtividade e o lucro interessam ao trabalhador, constantemente ameaçado pelo fantasma do desemprego. (RÜDIGER, 2004).

O contrato coletivo, que poderia significar a emancipação dos trabalhadores pela negociação coletiva, é pervertido em instrumento de decomposição do direito do trabalho, servindo para fomentar os interesses do capital. A ausência de coesão da classe trabalhadora, o fantasma do desemprego e a fácil mobilidade das empresas levam as entidades

representativas a pactuar acordos que flexibilizam os direitos conquistados ao longo de décadas. (RÜDIGER, 2004).

Nesse sentido é que se diz que muitas vezes as negociações coletivas são feitas *in pejus* ao trabalhador, tornando afastada a caracterização de instrumento de busca de novas conquistas, fragilizando essa verdadeira e nobre fonte do direito do trabalho. As negociações coletivas, em alguns momentos, tornam-se meros procedimentos e são formalizadas a despeito de qualquer debate, atendendo os anseios dos interesses econômicos e, como cediço, servindo de instrumento de flexibilização dos direitos e garantias dos trabalhadores. Acabam atuando em nome do pragmatismo quando lançam como finalidade o crescimento econômico e a competitividade da empresa, fazendo do direito do trabalho, protetor do capital.

A transferência da fonte do direito do trabalho para o contrato coletivo e, quiçá, individual constitui uma volta ao passado, no qual o direito civil, com seu dogma de igualdade formal entre as partes e da autonomia da vontade, regula as relações de trabalho. (RÜDIGER, 2004).

Mas ainda que seja necessário enfrentar a realidade da globalização, das transnacionais, do capital globalizado que vive às expensas da especulação, faz-se importante ratificar a condição dos trabalhadores de parte legítima e interessada na negociação coletiva que, a despeito de todas as circunstâncias mencionadas, ainda é um instrumento eficaz para fazer valer seus direitos.

### 3.5 NOVOS HORIZONTES DO EMPREGO

O fenômeno da globalização repercutiu e repercute não apenas na realidade econômica vivenciada, mas notadamente nas relações estabelecidas entre capital e trabalho, sendo certo que a Justiça Social buscada pelo direito do trabalho, muitas vezes, fica à margem da situação concreta, não tendo a aplicabilidade desejada. Apesar da crítica declinada no tópico anterior, a necessidade de buscar um efetivo equilíbrio nas relações que se instalam por força dos interesses econômicos leva-nos a pensar na necessidade de valorização da autonomia privada coletiva, posto que capaz de originar instrumentos hábeis a regular e acompanhar as constantes mudanças nas relações de emprego estabelecidas.

Contudo, nesse aspecto, depara-se com outro entrave, o enfraquecimento da representação dos trabalhadores decorrentes da pulverização de classes e especialização dos sindicatos. O fato é que estão presenciando muitas dificuldades enfrentadas pelo movimento sindical internacional, e uma das conseqüências dessa realidade é a precarização do emprego e as exclusões social e política dos trabalhadores. (PEREIRA, 2004).

Mas a realização do Estado do Bem Estar Social pelo trabalho, consagrada pela nossa Constituição Federal em seus artigos 1º, IV, 3º, III e 6º, deve ser uma constante, sob pena de aceite incontestado a uma submissão ao Imperialismo econômico. O papel do Estado, ainda que fragilizado pela ordem econômica que o relega a provedor das garantias mínimas, deve ser o de agir, dentro de suas prerrogativas legais, como ente garantidor e formulador de direitos e, sempre que possível, intervindo nas relações de trabalho, para que as desigualdades não gerem outras desigualdades, para que não se obstrua a realização da justiça pela via democrática de direito. A precarização das relações de trabalho, portanto, ainda que provoque aumento de lucros ao empresário, provoca uma instabilidade social da qual o empresário é a

primeira vítima; a segunda, toda a sociedade e, de forma mais abrangente e complementar, todo o globo. (MAIOR, 2000). Consolida-se um novo paradigma para os trabalhadores, que é a sua integração à produção flexível: polivalente, altamente qualificado, com um grau mais alto de responsabilidade e autonomia, recompensado em seu trabalho porque é estimulado pela própria reestruturação produtiva para desenvolver sua imaginação criativa. (PEREIRA, 2004).

O paradoxo entre esta necessária integração e o enfraquecimento da representação levam à caracterização de um trabalhador extremamente individualista, nas palavras de Josecleto Pereira (2004, p. 43) começa a sentir-se “um verdadeiro proprietário, comerciante, de trabalho”. É, portanto, problemático que o trabalho possa sustentar a cidadania no atual estágio da globalização.

Entretanto, diante de todo esse processo de flexibilização, desregulamentação, mudança de valores e fragilização dos trabalhadores, não podemos deixar de mencionar Jorge Luiz Souto Maior que firma posicionamento em impor ao Estado a responsabilidade para assegurar as garantias sociais pela dignidade no trabalho, nesse aspecto declina:

[...] o princípio da justiça social foi normatizado na Constituição Federal (art. 193), assim como os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da propriedade. A concretização desses princípios baseia-se na valorização do trabalho e esta se perfaz pela aplicação das garantias sociais contidas no artigo 7º e 8º e das garantias individuais, fixadas no art. 5º, todos da mesma Constituição. (MAIOR, 2000, p. 262).

Assim, embora os diferentes posicionamentos doutrinários divirjam quanto ao papel do direito do trabalho, alguns entendem como único instrumento capaz de contrapor-se à ordem econômica assegurando a Justiça Social; outros declinam como instrumento que deve servir de equilíbrio entre o poder econômico e a garantia dos trabalhadores e, desta forma, exigir-se uma rápida adaptação ou enquadramento à realidade vivenciada. Ninguém diverge

sobre o fato de que a política econômica neoliberal impõe séria desestabilidade nas relações de trabalho, o que torna necessário a adoção de soluções imediatas para que se preservem garantias mínimas aos trabalhadores e, por conseguinte, permita-se fazer frente à nova revolução tecnológica e organizacional dos meios de produção.

#### **4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E NA ARGENTINA**

Podemos dizer que, em sua origem, a negociação coletiva é uma instituição multifuncional que cumpre papel decisivo nos processos de produção, distribuição de riqueza e, também, de concessão e exercício de poder. Por isso transcende o âmbito das relações de trabalho para converter-se em um componente essencial do Estado social de direito, na medida em que se torna um instrumento chave na obtenção de seus fins. (RIOS, 2005).

As negociações coletivas também sofrem influência do contexto histórico e econômico em que estão inseridas e, para melhor compreensão dos modelos de negociação já adotados ao longo da história, cumpre observar a divisão apontada por Alfredo Villavicencio Rios (2005), que indica três modelos: a) inicial; b) industrial; c) pós industrial.

O modelo inicial decorre do período em que a atuação coletiva não estava institucionalizada e a negociação decorria da necessidade de sanar conflitos, sendo que os acordos resultantes não tinham eficácia jurídica. Aos poucos, ingressou-se na etapa do reconhecimento jurídico dos direitos coletivos, com um movimento sindical em processo de consolidação setorial e com as convenções coletivas convertendo-se em fontes válidas de obrigação, mas que ainda assim, podiam ser sobrepostas por acordos individuais. (RIOS, 2005).

No século XX surge o modelo denominado industrial que tem o reconhecimento jurídico dos direitos coletivos consagrados pelas constituições. Trata-se de uma consagração constitucional de natureza promocional em que se garante a atuação eficaz dos sujeitos coletivos, sendo papel do Estado atuar legislativamente, administrativamente e judicialmente

no fomento e proteção da negociação coletiva. Diante desse modelo, poucos países adotam uma prática abstencionista da lei, ou seja, relegam aos atores sociais a mais ampla liberdade de negociação, sem uma efetiva regulamentação legal. Dentre esses países podemos citar o Uruguai, a Itália e o Reino Unido, sendo que nesse último construiu-se um modelo dinâmico de negociação permanente. (RIOS, 2005).

Dentre os países que adotam o modelo regulamentado de negociação surge uma corrente européia que fomenta a organização sindical abrindo espaço à negociação coletiva para tratar amplamente das condições de trabalho, para também cumprir a função governamental e organizacional. Assiste-se à produção de acordos-marco que buscam superar uma negociação empresarial e setorial excludente. Conta-se com uma negociação setorial que, combinada com os acordos de empresa, permite uma identificação da necessidade das diferentes unidades produtivas.

Ainda nesse modelo industrial, temos a corrente latino-americana que, com exceção do Uruguai, adota uma prática extremamente intervencionista, limitativa em matéria negocial e que impõe, de certa forma, o atrofiamiento da autonomia coletiva. Fixam-se os titulares do direito de negociar e se impõem os limites que se pode negociar. Tanto na Europa como na América Latina esse modelo industrial de negociação, surgido na organização fordista de produção, leva a uma uniformização das condições de trabalho, notadamente no que se refere a salários, duração do trabalho e classificação profissional. Impõe-se o efeito normativo às normas transacionadas, fazendo prevalecer a vontade coletiva sobre a individual. E, diante das necessidades de homogenização, amplia-se a eficácia dos convênios coletivos celebrados pelos sujeitos de maior representação a todos os trabalhadores e empresários não filiados. Na Itália, por exemplo, os próprios empregadores estendem o pactuado com os sindicatos a todos

os trabalhadores para ter uma maior praticidade no manejo das condições de trabalho. (RIOS, 2005).

Com as novas formas de organização do modo de produção, o modelo industrial vê-se afetado e começa a surgir a necessidade dos convênios coletivos que favorecerem uma adaptação flexível das condições de trabalho e das necessidades empresariais. Rompe-se o caráter progressivo da negociação coletiva, afasta-se a característica da ultratividade da norma coletiva e passa a ser permitida a pactuação *in pejus* e concessiva. Surge, portanto, o que se denomina modelo pós-industrial de negociação que traz a debilitação da norma negociada em prol de uma maior adaptabilidade às condições de cada empresa. Os acordos de empresa, embora já existissem, ampliam significativamente as suas funções. A negociação coletiva passa, portanto, a ser descentralizada à medida que se restringe, cada vez mais, ao âmbito empresarial. Assim, os convênios coletivos ganham espaço para atuação incondicionada, colocando em risco, inclusive, a observância dos mínimos legais, com efetiva possibilidade de degradação das relações de trabalho. Entretanto, a despeito dos fins consignados pela negociação entabulada, o que se detecta é uma tendência a revalorizar os aspectos contratuais que a própria negociação coletiva possui e que, em regra, passam despercebidos quando se confronta sua identificação com as normas legais. (RIOS, 2005).

Contudo, pode-se constatar que, em que pese o fato das negociações coletivas nem sempre atingirem os fins a que se destinam, ainda são o instrumento mais adequado para viabilizar uma tutela efetiva dos interesses dos trabalhadores. E diante da fragilidade do Estado-nação, que acaba submetido aos interesses econômicos transnacionais, cumpre à sociedade e, notadamente, aos trabalhadores, o papel de defesa dos seus interesses para assegurar as conquistas de outrora e enveredar novas possibilidades.

Como salientado, em alguns países, como o Uruguai, país integrante do Mercosul, há ampla liberdade na negociação coletiva, com ampla liberdade nos procedimentos negociais e intervenção mínima do Estado. Como quando aquela dispõe a respeito da necessidade de registro das convenções coletivas de trabalho perante o Ministério do Trabalho e Seguridade Social, referido cenário significa dizer livre utilização da autonomia privada. É certo que, para que esse abstencionismo estatal surta o efeito desejado, faz-se necessária uma efetiva representatividade dos trabalhadores, sob pena das negociações servirem apenas aos interesses do capital. Entretanto, também deve ser considerado que, no contexto atualmente vivenciado, apenas a união da classe trabalhadora poderá fazer frente aos interesses econômicos que objetivam a flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho.

O acordo realizado entre os sindicatos dos metalúrgicos do Brasil e da Argentina com a Volkswagen serviu para atestar a possibilidade e a viabilidade da pactuação de negociação coletiva, sem a intervenção estatal, em um âmbito supranacional, diante de legislações distintas que estipulam regras diferenciadas para as negociações coletivas.

O cenário que se apresenta nos dias atuais é de um Estado fragilizado, submetido aos interesses do capital e que, sequer, consegue prover as garantias sociais. Empresas transnacionais, que flutuam em busca de vantagens econômicas; trabalhadores reféns dessa situação que, temerosos pelo fantasma do desemprego, submetem-se às condições impostas pelo mercado de trabalho.

Não há, portanto, como deixar de sustentar a viabilidade da livre negociação coletiva e a ampla utilização da autonomia privada como instrumento para impor o equilíbrio nas relações de trabalho estabelecidas.

#### **4.1 REPRESENTATIVIDADE DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Na abordagem de uma negociação coletiva temos que ter em conta a diversidade de interesses. Se, de um lado, há o representante do capital em busca de uma minimização do custo da mão de obra, de outro lado há a representatividade dos empregados na busca de valorização do seu trabalho, com melhores salários, garantias e benefícios. É certo, contudo, que ambos objetivam que o resultado do negócio seja positivo para garantia das finalidades distintas.

Em nosso ordenamento jurídico, consoante dispõe o artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, a negociação coletiva, objetivando a formalização de um instrumento normativo, pode ser celebrada pelo sindicato dos trabalhadores e sindicato profissional ou, ainda, pelo sindicato dos trabalhadores diretamente com a empresa ou grupo de empresas e, na ausência de representação sindical, pelas federações e confederações respectivas, órgãos representativos dos trabalhadores em nível estadual e nacional, respectivamente. O mesmo diploma legal, pelo artigo 617, § 1º, aponta uma exceção quanto à representação da categoria profissional, mas apenas na hipótese de omissão do encargo de negociação, quando requisitado pelos trabalhadores.

Na Argentina, a convenção coletiva pactuada deverá ser homologada pelo *Ministério de Trabajo y Seguridad Social*, consoante artigo 6, da Lei 23.546/88, sendo certo que a

negociação poderá ser estabelecida pelo sindicato com personalidade gremial<sup>4</sup> e um empregador, um grupo de empregadores ou uma associação de empregadores.

#### 4.1.1 REPRESENTAÇÃO SINDICAL

A constituição federal brasileira, em seu artigo 8º, inciso VI, declina a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, o que torna, inclusive, questionável a possibilidade de omissão disposta pelo artigo 617 da CLT. Evidencia-se, dessa forma, que o sindicato profissional é quem tem a legitimidade para estabelecer as negociações coletivas com o representante do empregador, que, por sua vez, tem a faculdade de negociar diretamente e em seu próprio nome.

Entretanto, não podemos deixar de mencionar, mais uma vez, que vigora em nosso ordenamento o princípio da unicidade sindical, consagrado pelo artigo 8º, II, da Constituição Federal que restringe a representação sindical por categoria única, em determinada base territorial, não inferior a um município. Apesar da Constituição Federal de 1988 ter deixado de atrelar a uma autorização estatal a formação dos sindicatos, ela criou entraves para a criação de novos sindicatos e manteve, ainda que em parte, a sua dependência econômica, pelo recebimento da contribuição sindical regulada e exigida por força de lei, consoante disposto pelo artigo 580 da CLT.

---

<sup>4</sup> O artigo 25 da Lei 23.551/98 identifica a associação com personalidade gremial como aquela que em seu âmbito territorial e pessoal de atuação seja a mais representativa, sendo que o caráter da representatividade é identificado pelo maior número de filiados sobre a média que pretende representar.

Com a manutenção do princípio da unicidade, não apenas restou mantida a contribuição sindical, mas a noção de categoria estabelecida pelo artigo 511 da CLT. Evidente que resulta dessa limitação uma fragmentação do movimento dos trabalhadores, facilitando controle e repressão à atuação sindical, posto que surgem inúmeros sindicatos com números irrisórios de sócios que sobrevivem das contribuições compulsórias e que nenhum poder de barganha possuem. (MANNUS, 2001). As novas formas de trabalho com a pulverização das categorias também fazem enfraquecer a representação e os conflitos acabam-se acirrando pela representatividade, objetivando, muitas vezes, a ampliação da fonte de arrecadação, relegando a segundo plano a defesa dos interesses dos trabalhadores.

O projeto ou proposta de reforma sindical idealizado pelo Fórum Nacional do Trabalho designa a adoção do princípio da liberdade sindical, postulado básico da Organização Internacional do Trabalho, desde sua criação em 1919 e que traz suas diretrizes pela Convenção 87 da OIT elaborada em 1948. Seguindo as normas da OIT, a liberdade sindical é o direito de os trabalhadores e empregadores organizarem-se e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção dos seus interesses ou dos grupos que irão representar. (MARTINS, 2001, p. 615).

A referida Convenção 87, denominada “Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical”, traça os parâmetros fundamentais sobre a liberdade sindical e estabelece várias garantias fundamentais no tocante à coalizão dos trabalhadores, representatividade e formas de organização.

O Brasil, por estabelecer no artigo 8º, II, da Constituição Federal a adoção do princípio da unicidade sindical, não ratificou referida Convenção Internacional. Mas a possível adoção do princípio da liberdade sindical, com eventual reforma que pode vir a ocorrer, pode ser uma possibilidade de tornar os sindicatos autônomos, mais próximos dos trabalhadores e, portanto, mais representativos.

Faz-se necessário o exercício da união sindical, ou seja, da busca efetiva da representatividade dos trabalhadores ainda que não pertencentes àquela categoria, sendo incontestável a necessidade de que o sindicato assuma certas estratégias, tendentes à recuperação ou à captação da representatividade com respeito a setores atípicos ou novos. (MISAILIDIS, 2001).

Em contrapartida, emerge outra preocupação. Pois, se com o conseqüente desaparecimento da contribuição sindical, os sindicatos deverão diligenciar com maior efetividade, amealhar associados e, por conseguinte, contribuições para subsistência; de outro lado abrem-se os riscos para que algumas representações menos significativas sejam patrocinadas pelo capital e, por conseguinte, passem a agir pautadas pelos interesses patronais, o que acarretaria em sérios prejuízos aos trabalhadores.

O fato é que a crise sindical pelo enfraquecimento da efetiva representatividade é notória e outras formas de representação carecem ser incentivadas com o objetivo de estabelecerem as negociações coletivas. Ainda que o artigo 8º, VI, da CF, disponha a respeito da obrigatoriedade da participação do sindicato nas negociações, cumpre observar que a Constituição Federal, em seu artigo 11, estabelece a possibilidade de representação dos trabalhadores no âmbito da empresa. Contudo, tratando-se de norma de eficácia contida, dependerá de lei ordinária, inclusive para estabelecer possível estabilidade no emprego ao representante.

A organização em rede, adotada pelas empresas no sistema que aprendemos chamar de toyotismo, também é um desafio para as entidades sindicais, porque este tem, como conseqüência, o “esfarelamento” das categorias. A articulação das redes empresariais formais ou informais corresponderia à organização dos trabalhadores por estabelecimento, empresa e

rede empresarial, local, regional e até mundial, inexistente pelo contexto atual da organização sindical brasileira. (RÜDIGER, 2003). Evidente, portanto, que a estrutura de representação deve ser repensada, garantida a representação de interesses pelas comissões internas das fábricas, lojas, bancos etc, considerando ainda outros segmentos sociais que possuem interesse e relações com as atividades empresariais. Conforme conclui Dorothee Rüdiger (2003, p. 75):

No Brasil, portanto, as chances de uma reorganização dos trabalhadores mais adaptada à estrutura das redes empresariais só serão dadas se a sociedade brasileira, representada por seu poder legislativo, enfrentar um complexo processo que visa uma emenda constitucional.

E para que as negociações coletivas sejam estabelecidas em nosso país de forma que, efetivamente, busquem a harmonização das relações de trabalho, dada a fragilidade legal, devem contar com o total empenho e vigilância da classe trabalhadora, dos operadores do direito e da própria sociedade para que assim, princípios basilares do direito do trabalho como o da proteção e, por conseguinte, a regra da norma mais favorável, sejam respeitados. (RODRIGUES, 1978).

Saliente-se mais uma vez que a representação da classe trabalhadora apresentada no Brasil diverge da Argentina, onde, a legislação interna (Lei 23.551/88) estabelece os direitos das associações sindicais, enfatizando a possibilidade de negociar coletivamente, em participar de greve e adotar demais medidas legítimas da ação sindical.

Em que pese a Argentina tenha ratificado o princípio da liberdade sindical e o artigo “14 bis” da Constituição Nacional daquele país estabeleça que as leis devam garantir ao trabalhador “a organização sindical livre e democrática, reconhecida pela simples inscrição em um registro especial”. A lei 23.551/88 praticamente impôs a unicidade sindical

outorgando a representatividade ao sindicato que tenha uma maior número de filiados (MISAILIDIS, 2001), tornando estes investidos do que se denomina personalidade gremial.

A constituição das associações sindicais podem levar em conta como parâmetro para sua respectiva formação a atividade, o ramo de atividade, ofício ou profissão e, ainda, a empresa. Isso significa que pelo regramento Argentino é possível a formação de sindicato por empresa, fator que, de fato, pode possibilitar uma maior efetividade na representação dos interesses dos trabalhadores. Importante observar a exigência, por força de lei, da participação feminina na filiação dos sindicatos, nos órgãos de representação e nas comissões paritárias.

A representação da categoria econômica no Brasil pode dar-se pela entidade sindical, de igual modo, consoante previsto pelo artigo 511 da CLT. Contudo, na Argentina, a representação econômica corresponde, segundo o artigo 2º, da lei 14.250/88 “a uma associação profissional de empregadores, um empregador ou um grupo de empregadores”, cuja representação e alcance são atribuídas pelo Ministério do Trabalho. (MISAILIDIS, 2001, p. 139).

E o decreto 199/88 que regulamenta o dispositivo legal supra citado dispõe, em seu artigo 2º, que o Ministério do Trabalho deverá ter em conta e, nesta ordem, as seguintes condições para reconhecimento da representatividade econômica: “a) as características próprias da atividade empresarial e das empresas que desenvolvam esta atividade; b) representatividade que agrupam os empresários, medida pelo número de empregadores aderidos, pelo número de empregados que eles contratam”.

Contudo, deve ser ressaltado que, em ambos os países, os acordos podem ser celebrados pela entidade representativa dos trabalhadores com as empresas, o que possibilitou

a eficácia e outorgou validade ao acordo supranacional firmado com a Volkswagen pelas entidades sindicais do Brasil e da Argentina.

#### 4.1.2 EMPRESAS TRANSNACIONAIS

As empresas transnacionais assumem o papel de protagonistas da globalização econômica e tornam-se fator de contribuição para a precarização das relações de trabalho, sobretudo nos países em desenvolvimento. Consistem na primeira instituição na história humana dedicada ao planejamento centralizado, em escala mundial, vez que sua finalidade básica é organizar e integrar a atividade econômica em todo o mundo, de modo a maximizar o lucro global. (IANNI, 1999). Diante de tal constatação, interessa-nos saber qual o papel dessas empresas nas sociedades em que atuam, quais os limites de suas responsabilidades sociais e quais os interesses que podem autorizar a celebração de acordos que ultrapassem os limites de um Estado nacional.

Samuel Huntington (Apud RT 792/51) diz:

[...] uma organização é transnacional ou não nacional se ela executa operações importantes, sob orientação centralizada, no território de duas ou mais nações. Do mesmo modo, uma organização será chamada internacional, em vez de nacional, somente se o controle da organização é explicitamente dividido pelos representantes de duas ou mais nações. E uma organização é multinacional e não nacional, somente quando pessoas de duas ou mais nacionalidades participam significativamente de suas operações.

Há aqueles, entretanto, como Oscar Di Maria (19??), que concentram as definições dessas empresas em critérios qualitativos, apontando como sendo transnacionais aquelas que

instalam unidades produtivas em mais de um Estado nacional a fim de reduzir custos de produção e internacionalizar as transações por essa redução de custos.

Há outras definições que dão às transnacionais a característica de não ter seus capitais originários especificadamente de um determinado país e não necessariamente dominar o processo produtivo em seus diferentes segmentos. Seriam entidades autônomas que estariam fixando suas estratégias e organizando sua produção em bases internacionais, ou seja, sem vínculo direto com as fronteiras nacionais.

Segundo a Organização das Nações Unidas, as empresas multinacionais “são sociedades que possuem ou controlam meios de produção ou serviço fora do país onde estão estabelecidas”. Hoje, no entanto, toma-se consciência de que a palavra transnacional expressa melhor a idéia de que essas empresas não pertencem a várias nações (multinacionais), mas sim que atuam além das fronteiras de seus países de origem.

Contudo, o que nos interessa é saber do seu papel no mundo globalizado que não se restringe à questão econômica, mas também à dimensão social que representa e a responsabilidade que lhe deve ser imposta. Essa responsabilidade social, em um contexto global, representa o respeito a princípios e valores sociais do país, região ou comunidade onde está inserida para viabilizar o desenvolvimento e não para tornar-se instrumento de precarização.

Maior ainda é a responsabilidade perante os países em desenvolvimento. Assim, é fundamental “o compromisso de tais empresas em respeitar *standards* na área de direitos humanos, direitos trabalhistas e proteção ao meio ambiente nas suas atividades globais”. (MATTIOLI, 2003). O papel relevante dessas empresas na economia mundial é indiscutível e

já foi salientado quando declinamos a respeito dos efeitos da globalização financeira e no mercado de trabalho.

As novas estratégias das empresas transnacionais, as redes, alianças, associações estabelecidas pelos produtos globais que desenvolvem tendem a homogenizar padrões de consumo; contudo, os organismos internacionais não podem se preocupar simplesmente em padronizar e harmonizar critérios das políticas econômicas.

Antonio Ojeda Avilés (apud MURGAS, 19??, p. 20) destaca que o problema é que as transnacionais se “agarram ao chauvinismo legislativo que prevalece em todo o mundo para eximir sua responsabilidade com as filiais que tenham sido criadas em países receptores”.

Acrescenta que

[...] a postura teria certa justificação se as filias gozassem de completa autonomia para decidir sobre seu destino; sucede, porém, o contrário, que as utilizam como plataformas provisórias dentro de sua estratégia mundial e a própria existência delas depende da casa mãe no país sede.

Esses abusos das transnacionais, que agem incitando o temor ao desemprego, empunhando a bandeira de que poderão deixar aquele determinado local por simples decisão de sua matriz, além do aproveitamento da mão de obra pela fragilidade da legislação local, dá lugar ao que habitamos chamar *dumping social*, identificado pela produção de determinado bem por um custo significativamente menor que em outro local, sendo que, com as reduções dos custos, além de economizarem em mão de obra, essas empresas, pelo fato de atuarem em diversos processos de integração, procuram submetê-los a seus interesses, dificultando, inclusive, qualquer forma de regulamentação efetiva.

As transnacionais, em geral, também apresentam grandes problemas para organizações sindicais, bem como para os poderes públicos nacionais, sobretudo pelo motivo de sua

estrutura e organização. Considerando que são dotadas de extrema mobilidade, enfraquecem a representação dos trabalhadores e tornam os entes públicos reféns de seus interesses, pois, muitas vezes, exigem isenções fiscais para que permaneçam com suas atividades naquele local.

Em que pese a Volkswagen, uma das maiores transnacionais do setor automobilístico, ter firmado o acordo supranacional que adiante será explicitado, vemo-na, na ordem do dia, utilizando-se da ameaça de encerrar suas atividades, na unidade de São Bernardo do Campo, local onde opera desde 1949, para impor a entabulação de um acordo coletivo que traria previsão de um grande número de demissões. Isso, em pleno 2006, época em que os indicadores demonstram índice recorde de produção e vendas no setor.<sup>5</sup>

E o ingresso indiscriminado nos países em desenvolvimento dessas transnacionais abala também as estruturas das indústrias nacionais, posto que o subsídio externo permite que trabalhe com patamares baixos de lucro, por um período suficiente para que a concorrência seja eliminada, o que desencadeia o sucateamento da indústria nacional, o desemprego e a diminuição da arrecadação tributária. (IANNI, 1996b).

O paradoxo reside no fato de que os Estados precisam dos investimentos e da tecnologia trazidos pelas transnacionais, contudo, não podem impor as devidas restrições à atuação delas, sob pena dessas empresas optarem por se instalarem e investirem em outros países. O desafio colocado é a preservação dos direitos humanos, da cidadania e dos trabalhadores, para que os Estados, mesmo sob a influência dessas empresas transnacionais, possam ter um desenvolvimento sustentado.

---

<sup>5</sup> A indústria automotiva nacional obteve um recorde de produção em agosto, de 242,84 mil unidades, número 9% maior que a produção de julho. Foi o 2º melhor desempenho do setor no mês de agosto, só perdendo para 1997. A fabricação de 1,765 milhão de unidades no acumulado do ano também foi o melhor registro da história para o período. (Notícia extraída do site: [www.terra.com.br](http://www.terra.com.br) de 05.09.2006).

Não há normas legais transnacionais que possam reger a atuação das empresas transnacionais em diferentes países. Os organismos internacionais, ao estabelecerem tratados ou convenções, têm apenas elaborado princípios básicos de normas gerais inseridas na legislação nacional ou não. No entanto, torna-se imaginável um direito supra nacional que não afetaria a supremacia dos Estados, sendo a simples sobreposição do Direito Internacional sobre os direitos nacionais. Mas a constituição de um regramento legal, supranacional encontra óbice exatamente na própria estrutura do direito internacional, pela questão da soberania e pela impossibilidade de imposição de qualquer sanção.

E em relação ao direito do trabalho, faz-se necessário a efetiva utilização de instrumentos que obstem a precarização trazida pelas transnacionais e garantam aos trabalhadores não apenas a observância dos princípios básicos norteadores das relações de emprego, mas também uma efetiva representatividade.

Cedrola Spremolla (apud FRANCO FILHO, 19??) aponta quatro formas de internacionalização do direito do trabalho, que consistem na extensão das normas internas: consulta, informação, participação e negociação coletiva. Sendo que a negociação coletiva internacional é aquela capaz de transpor as barreiras do Estado buscando impor seus efeitos a diferentes sistemas nacionais de relação de trabalho, tendo como base jurídica as Convenções nº 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho. (FRANCO FILHO, 19??). Assim, a negociação coletiva é o efetivo instrumento passível de adequar a realidade vivenciada com a preservação dos princípios e garantias dos trabalhadores, no mundo globalizado. Entretanto, como adverte Lucylde D´Ajuda Lyra de Almeida (2004, p. 1077), “É importante que o fantasma do desemprego e o discurso sobre adequação das normas trabalhistas não atuem como fator de precarização dos direitos dos trabalhadores por meio da própria negociação”.

## 4.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

As negociações coletivas objetivam gerar normas ou regramentos que serão adotados na observância dos contratos individuais de trabalho das partes representadas. Entretanto, as negociações coletivas não servem apenas para a celebração de instrumentos normativos, mas também podem ser desenvolvidas por ocasião da necessidade de busca de um consenso em um conflito pontual na categoria ou na empresa. (OLIVEIRA, 1996).

Amauri Mascaro Nascimento (2005) salienta a negociação coletiva como instituição característica do plurinormativismo do direito, visto que, proveniente de fonte autônoma, autorizada pelo Estado, celebra regramento jurídico válido e eficaz nas relações de trabalho. Acrescenta ainda que a negociação coletiva é expressão da autonomia coletiva dos particulares e da liberdade sindical, e que a sua realização é uma das principais funções do sindicato.

Destaca-se, portanto, na análise da negociação coletiva, a importância de identificação dos seus atores, bem como dos seus efeitos que, na ótica de Pedro Paulo Teixeira Mannus (2001), remanescem em três questões: a análise da obrigatoriedade do seu cumprimento; o estabelecimento de seus limites em relação às matérias que podem ser abordadas; a sua vigência, mesmo após inserida no contrato individual de trabalho.

#### 4.2.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

As negociações coletivas no Brasil decorrem de previsão legal, consoante disposto pelos artigos 611 e ss da CLT e objetivam estabelecer condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das representações, às relações individuais de trabalho. A legislação ainda consagra, no mesmo dispositivo supra transcrito, o direito à celebração de acordos coletivos. A norma constitucional reconhece, expressamente, por meio do artigo 7º, inciso XXVI, a validade dos aludidos instrumentos.

Importante reiterar que o Brasil consagra, pela constituição federal, artigo 8º, inciso II, o princípio da unicidade sindical, o que torna exclusiva a representação dos trabalhadores, por sindicato único, constituído naquela determinada base territorial.

Ainda que, atualmente, severas críticas sejam feitas à utilização da autonomia privada coletiva<sup>6</sup>, vislumbra-se, na negociação coletiva, instrumentalizada pelos acordos e convenções coletivas de trabalho, possibilidade eficaz na preservação de garantias conquistadas ao longo de anos e anos de lutas dos trabalhadores, bem como a forma adequada para suprir as necessidades de adaptação da realidade vivenciada, e em constante movimento, com as formas de estabelecimento das relações de trabalho.

A abordagem da negociação coletiva na dimensão globalizada faz-se necessária, vez que a regulamentação dos diferentes mercados de trabalho que tendem a se flexibilizar pelas comunidades internacionais ou pelos blocos econômicos tornam importantes frentes de

---

<sup>6</sup> Pedro Paulo Teixeira Mannus conceitua como o poder das entidades sindicais de auto-organização e auto-regulamentação dos conflitos coletivos de trabalho, produzindo normas que regulam as relações atinentes à vida sindical, às relações individuais e coletivas de trabalho entre trabalhadores e empregadores. In: **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001, p. 102.

negociação e que, apenas com uma representação efetiva, os trabalhadores poderão deixar de ser simples reféns de investidores econômicos. Por isso a importância da representação sindical das comissões de empresa ou de outras formas de representatividade que garantam o efetivo compromisso pela busca das garantias e direitos dos trabalhadores, por aqueles que têm o condão de representá-los.

Verificamos, não apenas em nosso país, mas no contexto mundial, que as organizações não governamentais, em muitos aspectos, têm suplantado a obrigação do Estado no interesse da preservação da biodiversidade, da paz e até mesmo da assistência social, o que leva a crer que, no que tange aos direitos dos trabalhadores, apenas com a efetiva união da classe poderemos vislumbrar um futuro digno para aqueles que vendem sua força pessoal em troca do sustento e do seu bem estar, bem como de seus familiares.

Para que esses trabalhadores possam atuar, sem que exista repressão pela imposição de regras ou uso da força, faz-se necessária a outorga do Estado, o qual, nos diferentes ordenamentos do mundo ocidental, autoriza a coalizão dos trabalhadores e a negociação coletiva como forma de atuação e solução dos conflitos trabalhistas.

Se, de um lado, há o interesse em estabelecer regras por meio de negociações coletivas, para que, com base nos princípios basilares do direito do trabalho, garantias sejam preservadas e, novas regras perpetuadas possam transmutar-se em garantias legais, extrapolando os limites daquela relação; de outro lado, o poder econômico, aliado ao fantasma do desemprego, mostra o inequívoco interesse na utilização dos instrumentos normativos negociados para flexibilização das relações de trabalho, diluindo e precarizando direitos dos trabalhadores, objetivando a completa desregulamentação das relações de trabalho.

É nesse sentido, portanto, que há necessidade de abordar a importância da negociação coletiva, a sua instrumentalização e os atores sociais, enfatizando não apenas os aspectos relevantes no Brasil, como também na Argentina e no mundo globalizado. Assim, é importante que operadores do direito, representantes de classes e sociedade civil reconheçam a importância da negociação coletiva como a possibilidade efetiva de garantia da dignidade da classe trabalhadora e da justiça social.

#### 4.2.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA ARGENTINA

No que se refere às negociações coletivas na Argentina, há uma série de dispositivos que regulamentam a negociação, a representatividade e a eficácia do acordo firmado.

Importante reiterar que a Argentina ratificou a Convenção 87 da OIT, o que faz estabelecer a adoção do princípio da liberdade sindical para efeito de representação dos trabalhadores nas negociações coletivas, contudo, como salientado anteriormente, o reconhecimento da representatividade àquele sindicato que possua maior número de filiados limita a aludida liberdade.

A Lei nº 14.250/88 disciplina as negociações coletivas no âmbito da atividade privada. Como regra geral de negociação, impõe-se a obrigação de preservar as disposições de ordem pública, proibindo a negociação abaixo das garantias mínimas de proteção aos trabalhadores, por conseguinte, há a possibilidade de negociação acima desses mínimos permitidos.

Importante salientar que a representação dos trabalhadores sempre deverá dar-se por uma associação sindical com personalidade gremial, sendo identificada como tal aquela que possui maior número de filiados. No ordenamento jurídico argentino, a lei 23.546/88 estabelece o procedimento a ser adotado na negociação coletiva para que o instrumento pactuado surta efeitos no mundo jurídico. (MISAILIDIS, 2001).

Não obstante algumas formalidades no procedimento, deve ser frisado que as convenções coletivas, celebradas de acordo com a lei nº 14.250/88, necessitam de homologação para a sua validade, entrada em vigor e efeito *erga omnes*. A ausência de homologação tornará os efeitos restritos àqueles que participaram na celebração do acordo, ou estiveram representados na negociação. (MISAILIDIS, 2001).

No caso de eventual conflito ou negociação infrutífera, a própria constituição nacional Argentina, em seus artigos 14 e 28, impõe a conciliação obrigatória como forma de solucionar eventuais divergências, evitando o trabalho judicial.

#### **4.3 OBRIGATORIEDADE DO CUMPRIMENTO DAS CONDIÇÕES NEGOCIADAS**

A aplicação ou a necessidade de cumprimento das cláusulas de um instrumento normativo decorre, primeiramente, da natureza da cláusula convencionada e, depois, da legislação pertinente que atestará a abrangência e a incidência dos parâmetros negociados. Amauri Mascaro Nascimento (2005) traz da doutrina alemã a classificação das cláusulas negociadas como sendo normativas ou obrigacionais. As cláusulas obrigacionais não se incorporam nos contratos individuais de trabalho, compreendem os direitos e obrigações das

partes que representaram os trabalhadores para pactuar o instrumento normativo. As cláusulas normativas são dirigidas àqueles que, diretamente, sofrem efeito das cláusulas negociadas, isto é, empregados e empregadores. Trata-se de cláusulas cujas estipulações recaem sobre os contratantes. (NASCIMENTO, 2005).

Os efeitos das cláusulas convencionais devem ser analisados de forma subjetiva e objetiva (NASCIMENTO, 2005): subjetiva, para determinar quem sofre os efeitos das cláusulas negociadas; objetiva, para verificar a questão da vigência e eventual ultratividade. Quanto a este último aspecto, abordaremos mais adiante em estudo apartado.

No que pertine aos efeitos das cláusulas negociadas nos contratos individuais de trabalho, como salientamos anteriormente, a necessidade de sua aplicação, ou sua eficácia subjetiva, na maioria das vezes, estará atrelada à legislação vigente de um determinado Estado e que, em regra, estipula as condições para a negociação coletiva.

#### 4.3.1 NO BRASIL

No Brasil, as cláusulas teriam que ser necessariamente observadas por toda a categoria ou empresa que firmou o instrumento coletivo, excetuando-se, tão somente, a categoria diferenciada. Não haveria, portanto, a exclusão dos não associados ao Sindicato, posto que pela legislação pátria é prerrogativa do sindicato a participação na negociação coletiva (artigo 8º, VI, da CF) e, sendo assim apenas aquele, representante da categoria, poderia firmar o instrumento coletivo que teria seus efeitos estendidos a todos os representados, ou seja, todos os membros da categoria. Ainda na hipótese de entabulação de acordo coletivo, onde apenas

um empregador participa da negociação e não a entidade representativa patronal, o sindicato dos trabalhadores, obrigatoriamente, participará da negociação e os efeitos serão estendidos aos empregados da empresa, com exceção daqueles, como dito alhures, pertencentes à categoria diferenciada. E, nesse sentido, a obrigatoriedade de cumprimento da norma negociada é efetiva, posto que a negociação vincula toda a categoria. Entretanto, esse efeito subjetivo detectado no Brasil não é o mesmo que verificado em diversos outros países. (NASCIMENTO, 2005).

#### 4.3.2 NA ARGENTINA

Na Argentina, o ministério do trabalho, após homologação dos convênios coletivos, entende sua eficácia ilimitada, não fazendo distinção aos trabalhadores sindicalizados ou não.

A convenção coletiva não homologada apenas produzirá efeito entre as partes que, diretamente, participaram da celebração do acordo ou foram formalmente representados na negociação.

As condições de trabalho também podem ser estabelecidas pelos laudos arbitrais que visam compor eventual conflito coletivo, quando frustradas as tentativas de negociação e celebração da convenção coletiva. Nesse sentido estabelece a Lei nº 14.786/59.

### 4.3.3 OUTROS PAÍSES

Na França, a princípio, os contratos coletivos são aplicados apenas aos associados da categoria, mas o Ministro do Trabalho pode atribuir-lhes eficácia geral, mediante parecer favorável da Comissão Superior dos Contratos Coletivos. Semelhante é a eficácia na Alemanha, onde também o Ministro do Trabalho pode determinar a extensão da aplicação mediante a análise de três requisitos: solicitação de uma das partes; efetiva constatação de que 50% dos empregados daquela empresa serão beneficiados; razões de interesse público que recomendem a extensão. Na Itália, embora exista controvérsia quanto a extensão de sua aplicabilidade, posto que, embora a Constituição Federal decline a eficácia a todos os membros da categoria, não há regulamentação pela legislação ordinária nesse sentido, mas, na prática, conforme salienta Gino Giugni (1977), os contratos são aplicáveis a todos, sócios ou não, por iniciativa do empregador, para evitar problemas contábeis e políticos. Portugal adota o princípio da filiação, pelo artigo 7º da Lei de Relações Coletivas de Trabalho que se aplica, portanto, aos trabalhadores associados. A Espanha também tem postura semelhante a de Portugal: suas convenções coletivas têm efeito limitado, sendo que apenas as estatutárias têm efeito *erga omnes*. Na Inglaterra, nem os próprios associados à entidade representativa têm o efeito automático das condições negociadas, “a aplicação do contrato coletivo é remetida à sua incorporação nos contratos individuais que os indivíduos resolvem fazer, independente de sua filiação sindical”. (NASCIMENTO, 2005, p. 353).

Conclui-se que, em regra, com exceção da Inglaterra, os contratos coletivos são aplicáveis aos associados, sendo que, em alguns países, por força de lei, esta aplicação é estendida. E, no nosso sistema jurídico sindical, os empregados e empregadores são obrigados

a respeitar a observância das cláusulas normativas, pois há o expreso reconhecimento da autonomia privada coletiva como fonte de normas trabalhistas. (MANNUS, 2001).

#### **4.4 LIMITES A SEREM NEGOCIADOS**

No que se refere aos limites da negociação, no Brasil, a Constituição Federal consagra hipóteses de flexibilização de direitos mediante acordos ou convenções coletiva de trabalho, bem como reconhece expressamente a validade da contratação coletiva. Mesmo nas hipóteses em que há a admissibilidade da flexibilização, a própria Lei Maior consagra limites mínimos a serem observados, para que não se faça da negociação coletiva instrumento de precarização dos direitos trabalhistas e sociais. Dessa forma, os princípios básicos norteadores da Constituição e, mais especificamente, aqueles, inerentes aos direitos dos trabalhadores, devem ser observados, ainda que no uso da autonomia privada coletiva.

Na sociedade juridicamente organizada, não há sujeito ou ação que não estejam submetidos aos limites impostos pela norma constitucional. (MANNUS, 2001). Assim como todos os atos do poder público submetem-se ao controle da Constituição, também o ordenamento jurídico inferior submete-se a seu crivo. Daí a necessidade de harmonização das normas com aquelas de nível inferior submetidas às hierarquicamente superiores. As normas podem admitir alterações em prejuízo aos trabalhadores, visto que aquelas decorrentes de lei retratam a vontade da coletividade e, novo ordenamento, podem disciplinar sobre matéria determinada, de forma menos benéfica. No que pertine às cláusulas convencionais, essas podem ser alteradas pela autonomia das partes que venham a transacionar, de forma diversa

àquela garantia específica anteriormente assegurada. Nesse sentido, a constituição federal, em seu artigo 7º, inciso VI, permite a negociação coletiva que estabeleça a redução salarial.

Submetida ao controle dos princípios constitucionais, deverá, para a validade da norma, ser observada a aplicabilidade pelo critério do princípio cronológico, ou seja, a lei ou a norma convencional revoga a anterior.

No entanto e paradoxalmente, a eficácia da norma deverá observar outro princípio, inerente ao direito do trabalho, qual seja, o princípio protetor, pois permitirá, inclusive, “desobedecer” à regra da hierarquia das normas.

O princípio protetor, mais especificamente a regra da norma mais favorável, tem sua aplicabilidade quando emanado do dispositivo convencional norma com conteúdo benéfico ao trabalhador ainda que essa regra venha a se sobrepor à regra constitucional ou legalmente estabelecida. (RODRIGUES, 1978). Apenas ressalte-se que essa regra não atinge a questão do sujeito que deve ser beneficiado pela negociação coletiva, explicitado no tópico anterior, pois referido princípio tem guarida quando há a possibilidade de aplicação de norma convencional em contrato de trabalho regido pelas regras do Estado.

E a aplicação do princípio protetor, com a observância da regra da norma mais favorável, é aplicável em todos os países que observam os fundamentos que sustentam o direito do trabalho. A Argentina traz em seu ordenamento, no artigo 4º, da Lei 14.250/88, a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

Portugal traz em sua Lei do Contrato de Trabalho, em seu artigo 13: “As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecem tratamento mais favorável para o trabalhador”. A

legislação mexicana dispõe da seguinte forma “Na interpretação das normas de trabalho serão consideradas as suas finalidades, e, em caso de dúvida, prevalecerá a interpretação mais favorável ao trabalhador.” A França também sustenta a aplicação do princípio. Nesse sentido, descreve o jurista Nikitas Aliprantis (apud NASCIMENTO, 2005, p. 360):

[...] a aplicação da norma mais favorável aos assalariados é uma das expressões maiores a favor do direito do trabalho para a garantia dos assalariados. É um princípio de caráter geral no direito francês, o que vale dizer que é legalmente aplicável tanto nas relações das convenções coletivas como dos contratos de trabalho.

É certo, contudo, que a aplicação ou limite da negociação da Norma Coletiva estará sempre atrelado ao ordenamento jurídico daquele determinado país, inclusive na eventual necessidade de observância de princípios e regras do direito do trabalho.

De acordo também com a particularidade de cada negociação e cada instrumento normativo, é que será possível discernir a aplicabilidade dos princípios para as cláusulas que, eventualmente, também venham a suprimir direitos conquistados, tornando passível de questionamento. A reforma *in pejus*, embora possa existir, sempre presume alguma forma de compensação que autorize aquela negociação. (MAIOR, 2000). No caso da legislação brasileira, por exemplo, a Constituição Federal admite, em seu artigo 7º, VI, a redução salarial desde que pactuada por acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ocorre que seria inadmissível um acordo onde a única cláusula ou a única condição estabelecida fosse a de concordância com a redução salarial.

Há sempre a necessidade de que a negociação estabeleça formas de minimizar os possíveis prejuízos aos trabalhadores, assim uma correspondente redução de jornada e garantia ao emprego seriam vantagens que, eventualmente, pudessem justificar um acordo que estabelecesse a redução dos salários. O segundo aspecto, portanto, para análise da

regularidade da negociação coletiva, a efetiva análise do objeto da negociação, deve obedecer aos parâmetros da legislação vigente, princípios peculiares e, ainda, muitas vezes, a casuística.

Passaremos, portanto, a abordar o terceiro e mais polêmico aspecto da negociação coletiva, a incorporação das cláusulas no contrato individual de trabalho ou a ultratividade das normas convencionadas. O assunto em questão está inserido num contexto que passa pela discussão da vigência, da eficácia e, porque não, da própria existência da cláusula convencional.

A grande questão que se revela nesse aspecto é trazer a exata noção da possibilidade de vigência de uma cláusula convencional, pertencente a um instrumento normativo que já teve seu prazo de vigência superado. A também chamada ultratividade da norma coletiva abarca diferentes entendimentos em vários países, sendo certo que nosso ordenamento jurídico, também nesse aspecto, sofreu significativa influência do direito comparado. No que pertine à vigência é importante destacar que os acordos e convenções coletivas, assim como as sentenças normativas, a princípio, têm vigência limitada ao período máximo de que a lei dispõe.

Em nosso ordenamento, o artigo 614, § 3º, da CLT, fixa em até dois anos a vigência de acordo e da convenção coletiva, sendo oportuno destacar que a fixação do prazo de vigência é de conteúdo obrigatório do instrumento (artigo 613, II, CLT). Em relação às sentenças normativas, o artigo 868, § único da CLT, estipula vigência de até 4 anos. Contudo, ainda no tocante à vigência, cumpre analisar se todas as cláusulas estarão sujeitas ou adstritas aos aludidos prazos ou quais poderão incorporar os contratos individuais de trabalho. Reiteramos, como salientado em tópico anterior, que as normas coletivas têm sua divisão clássica em:

obrigacionais e normativas. (NASCIMENTO, 2005).<sup>7</sup> Primeiramente, cumpre observar que, havendo ajuste expresso entre empregado e empregador, seja por meio de acordo coletivo ou individual, no sentido de admitir a sua incorporação, não há que se discutir a ultratividade da norma coletiva. Nesse mesmo sentido, tornar-se-ia desnecessária qualquer discussão a respeito da possibilidade de incorporação das normas coletivas ou dos seus limites de vigência. Toda a discussão a respeito da ultratividade das normas coletivas, portanto, restringe-se às cláusulas normativas, uma vez que são estas que, advindas dos instrumentos coletivos, produzem efeito direto nos contratos individuais de trabalho.

O posicionamento dos mais diversos doutrinadores veio se alterando ao longo dos anos em relação à possibilidade ou não de incorporação das cláusulas normativas nos contratos de trabalho.

Nos anos 80, até início dos anos 90 do século passado, a grande maioria dos doutrinadores, tais como Octávio Bueno Magano, Amauri Mascaro Nascimento, Délio Maranhão, Arnaldo Sussekind, manifestavam-se favoráveis à teoria da incorporação das cláusulas coletivas nos contratos individuais de trabalho. A tese defendida por esses doutrinadores trazia, na época, sustentação na observância do direito adquirido, pois pela aplicação do princípio da proteção, a condição mais benéfica, como uma das regras que norteiam tal princípio, faria integrar ao contrato de trabalho aquela condição vivenciada em determinado período. Outro fundamento que sustentava a incorporação tem como base as regras dispostas pelos artigos 444 e 468 da CLT, os quais vedam a estipulação de cláusulas contratuais menos favoráveis que aquelas estipuladas pelos instrumentos normativos e vedam, de forma expressa, a alteração *in pejus* nos contratos de trabalho. Por fim, o terceiro

---

<sup>7</sup> Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2005. Cláusulas obrigacionais são dirigidas aos sindicatos e empresas signatárias do acordo; cláusulas normativas, e que são as mais expressivas, são dirigidas aos empregados e empresas e aos seus respectivos contratos individuais sobre os quais se projetarão.

fundamento que sustentava esse posicionamento era o efeito normativo, declinado pelo artigo 611 da CLT. Assim, a aquisição de direitos advindos desses instrumentos teria efeitos futuros e, portanto, passaria a integrar, de forma definitiva, os contratos de trabalho. (MARANHÃO, 1989).

Em contrapartida, havia outros doutrinadores, como Wilson de Souza Campos Batalha, Antonio Álvares da Silva, que, desde então, já se manifestavam contrários à incorporação das cláusulas normativas, fundamentados na questão da limitação legal do prazo de vigência; no entendimento de que o artigo 468 tem aplicabilidade apenas para os contratos individuais de trabalho e, por fim, na autonomia privada coletiva que concentra a força do pactuado naquele determinado instrumento e pelo período ali consignado.

No entanto, a partir dos anos 90, pouco tempo após a promulgação da Constituição Federal, a qual, como já salientado anteriormente, trouxe uma série de direitos e garantias sociais, consagrando a autonomia privada coletiva com o expresso reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho, a análise da questão ora abarcada também ganhou outros contornos.

Nesse aspecto não podemos deixar de destacar a influência econômica decorrente da globalização, nas interpretações dos interesses pactuados, sendo esse um dos principais fatores que culminaram com a alteração dos posicionamentos. Assim, temos hoje uma nova corrente majoritária que não admite a incorporação das cláusulas normativas nos contratos individuais de trabalho. (MARTINS, 1998).

Os fundamentos atuais que passaram a sustentar a posição majoritária, foram basicamente os seguintes: limitação legal do prazo de vigência; observância da autonomia privada coletiva; entendimento de que o princípio da imodificabilidade contratual restringe-se

ao campo do direito individual do trabalho; por fim, passou a integrar como fundamento favorável à incorporação, a consideração de que a Constituição Federal, ao permitir expressamente a flexibilização de algumas condições de trabalho, por acordo ou convenção coletiva, tal qual disposto nos incisos VI, XIII e XIV, do artigo 7º, consagrou a necessidade de celebração do instrumento, o que torna devido a observância dos prazos estipulados.

Outros como Délio Maranhão, Arnaldo Sussekind, por sua vez, mantiveram posição anterior, sustentando a incorporação das cláusulas normativas nos contratos de trabalho. Além dos fundamentos sustentados na fase anterior, tal como a existência de direito adquirido, o respeito à regra da prevalência da norma mais favorável, o efeito normativo, consagrado pelo artigo 611 da CLT, os autores trazem novo argumento para dar sustentação ao posicionamento da incorporação das cláusulas normativas nos contratos de trabalho. Nesse sentido, acrescentam que a Norma Constitucional, em seu artigo 114, mais precisamente no parágrafo 2º, mesmo com a alteração dada pela Emenda Constitucional 45/04, traz uma interpretação que solidifica esse posicionamento.

Para melhor esclarecer, salientamos o que declina o artigo 114, § 2º da Constituição Federal:

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (grifos nossos).

Com tal redação, a interpretação favorável à incorporação salienta que devem sempre ser respeitadas as disposições convencionadas, o que, portanto, afasta a possibilidade de retirar do contrato individual de trabalho aquela benesse conquistada, ainda que fruto de instrumento normativo. Acrescentam ainda esses doutrinadores que a flexibilização

autorizada pelo disposto no artigo 7º, incisos, VI, XIII e XIV da Constituição Federal, são exatamente as exceções, previstas pela Lei Maior.

Merece um destaque especial o entendimento pacificado pelo TST através da Súmula 277 que, embora anterior à promulgação da Constituição atual, tem servido de fundamento para justificar a não-incorporação das cláusulas normativas nos Contratos de Trabalho.

Dispõe referida Súmula:

“Sentença Normativa. Vigência. Repercussão nos Contratos de Trabalho. As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.”

Tem-se utilizado tal fundamento numa interpretação ampliativa e analógica que leva a alcançar as disposições contidas em acordos ou convenções coletivas de Trabalho.

Diante de tal debate e como grande exceção à regra da não-incorporação surge a “vantagem individual adquirida”, ou seja, uma vantagem que vem da cláusula normativa que passou a integrar o contrato de trabalho daquele indivíduo e, por via de consequência, não pode mais ser suprimida. (ALMEIDA, 1996). A referida “vantagem” foi admitida no direito francês pela Lei Auroux, de 13 de novembro de 1982 (Código do Trabalho, artigo L. 132-8, alínea 6), ao estabelecer que, em se tratando de “vantagem individual adquirida”, em decorrência de aplicação de cláusula normativa, há incorporação no contrato individual de trabalho.

Gerard Couturier (apud MARTINS, 1998) esclarece que as vantagens individuais adquiridas são as que estão diretamente ligadas ao empregado, distinguindo-se das vantagens

coletivas dirigidas à representação eleita dos trabalhadores na empresa. Refere-se à vantagem individual adquirida a um benefício previsto em norma coletiva, que diga respeito a um trabalhador individualmente considerado e não à coletividade, como cláusula que garanta estabilidade no emprego a empregado acidentado no trabalho, alguma vantagem relacionada à organização interna de trabalho na empresa (garantias disciplinares, alteração de horário, intervalo, etc.).

Para observância da referida exceção, há necessidade de que, de tais cláusulas: i) tenha se beneficiado o empregado na vigência da norma coletiva, ou, ao menos, implementado as condições para dela se beneficiar; e ii) que se trate de benefício continuado e não episódico, sem depender de evento futuro e incerto. Inexistindo tratamento legal sobre o tema no ordenamento jurídico Brasileiro e considerando a previsão legal de utilização do direito comparado como fonte supletiva (artigo 8º da CLT), Renato Rúa de Almeida (1996) conclui pela possibilidade de acolhimento e aplicação da exceção em nosso país.

Atualmente, no Brasil, o entendimento doutrinário majoritário pronuncia-se a favor da não incorporação das cláusulas normativas em conformidade com interpretação da Súmula 277 do C. TST, ressalvada a ocorrência de “vantagem individual adquirida”.

Na Argentina, são admitidas as alterações *in pejus* na nova norma coletiva a ser celebrada, não havendo que se falar em ultratividade da norma coletiva, sendo que, por ocasião da celebração do acordo, incumbe-se às partes estabelecer o prazo de vigência.

Na França, a regra geral é a de que, cessada a vigência da norma coletiva, não se agregam as cláusulas normativas aos contratos individuais de trabalho, salvo a mencionada exceção da vantagem individual adquirida.

Bélgica, Costa Rica, México, Paraguai, Uruguai e Venezuela adotam o mesmo posicionamento argentino, sendo, portanto, admitidas as alterações prejudiciais na nova norma coletiva em relação à anterior. Admitem, portanto, a incorporação das cláusulas negociadas. Áustria, Chile, Colômbia, Holanda, Itália Luxemburgo, Polônia, Romênia e Suíça são países que admitem a alteração do dispositivo convencional, ainda que a nova cláusula normativa não seja benéfica. Destacamos que a Alemanha e a Espanha admitem a ultratividade do conteúdo normativo até que surja outro, dispendo a respeito do assunto e em substituição àquele.

## 5 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS TRANSNACIONAIS

Diante do mundo globalizado e das constantes mudanças nas relações de trabalho estabelecidas, demos destaque à importância da negociação coletiva como instrumento de harmonização das relações de trabalho e, por conseguinte, das relações sociais. Foi abordada a questão da representatividade dos trabalhadores e o papel determinante das empresas transnacionais como principais protagonistas da globalização da economia e, portanto, uma das responsáveis pela constante flexibilização das normas de trabalho e, muitas vezes, efetiva desregulamentação, com consequente precarização do direito laboral. Nesse sentido é que se evidenciam a necessidade e a importância de que as negociações coletivas ultrapassem fronteiras e venham a disciplinar e regular as relações de trabalho. Entra em cena, portanto, o acordo coletivo transnacional, experiência ainda muito escassa, visto as diversas dificuldades de representação, além da ausência de uma norma supranacional específica.

A implementação da negociação coletiva internacional tornou-se necessária diante da formação dos blocos econômicos, pois, como foi visto, a globalização econômica e a integração regional são fatores que impulsionam um redimensionamento do sistema de relações de trabalho. E essa negociação transnacional deve servir de instrumento para enfrentar a competitividade internacional decorrente da globalização. (ROSENBAUM; RACCIATTI, 19??).

De outro lado, existem óbices para o desenvolvimento da negociação transnacional: são a inadequação da estrutura sindical e das representação dos empregadores; a ausência de um interesse na negociação pelos interlocutores sociais para concluir convênios; o enfraquecimento da representação dos trabalhadores frente ao poderio das grandes transnacionais, e, ainda, problemas técnicos ou jurídicos, como as diversidades de legislações

nacionais, ao lado da ausência de um ordenamento internacional unitário. (ROSENBAUM; RACCIATTI, 19??).

Uma alternativa viável para exigência da aplicação da norma convencional supranacional seria a utilização do direito internacional privado e da legislação do país em que a obrigação for constituída, consoante dispõe o artigo 9º da LICC, mas ainda se trata de hipótese para solução da ausência de uma legislação internacional que regule a questão

É, portanto, um desafio para o direito remover os obstáculos apresentados para viabilizar a negociação transnacional e, conseqüentemente, enfrentar a realidade econômica, assegurando condições dignas de trabalho a serem observadas nos diferentes Estados.

### **5.1 ACORDO TRANSNACIONAL: VOLKSWAGEN X TRABALHADORES DO BRASIL E DA ARGENTINA**

O acordo firmado entre a Volkswagen e os sindicatos representativos do Brasil e Argentina deu-se após manifesto interesse da classe trabalhadora em estabelecer regras, critérios e princípios básicos de relacionamento entre capital e trabalho no âmbito das sedes da empresa, com efetivo reflexo para o Mercosul.

Trata-se do primeiro acordo firmado no âmbito do Mercosul envolvendo uma empresa transnacional e trabalhadores de dois países. Ainda que o referido acordo não estabeleça cláusulas específicas que possam ser imediatamente incorporadas aos contratos individuais de trabalho, importa em um marco importante e significativo para o fortalecimento da

representatividade dos trabalhadores frente uma das maiores indústrias automotivas do mundo.

E um marco não apenas para os países diretamente envolvidos, mas também para o próprio Mercosul que, como comunidade dos países da América do Sul, não só é viável como necessário para o fortalecimento do grupo de países que, sozinhos, não são páreo para as grandes potências mundiais e suas comunidades.

Embora o Mercosul pareça inviável para o capital e, nesse sentido, há campanha declarada contra a sua sobrevivência, há uma efetiva movimentação política para que esse bloco regional possa avançar em sua organização e torne-se mais forte e viável.

Ao passo que, em reportagem publicada na revista Exame do dia 02 de agosto de 2006, intitulada “10 razões para enterrar o Mercosul”<sup>8</sup>, representantes da FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) apontam motivos que sustentam o desinteresse ao bloco econômico, o que se verifica é que o encontro de Córdoba, realizado nos dias 19 e 20 de julho de 2006, tão criticado pela matéria em questão, serviu para enfatizar a mobilização dos países perante as grandes potências e, mais que isso, para tratar de assuntos de extrema relevância como a geração de empregos em nível regional.

Ademais, alguns dos pontos sustentados pela matéria em questão podem ser de pronto rejeitados pela própria fragilidade do argumento. Sustentam, por exemplo, ser contrários ao Mercosul com o fundamento de que o Brasil é grande demais frente aos outros países, o que dificulta a harmonização das relações. Contudo, em outro argumento, deduzem que acordos bilaterais são mais vantajosos e apontam como exemplo o acordo de livre comércio firmado pelo Chile com os Estados Unidos da América. Ora, evidente que a desproporcionalidade em

---

<sup>8</sup> Revista Exame, ed. 873, v. 40, n. 15, p. 42-45, 02 ago. 2006.

um acordo bilateral dessa natureza é muito maior do que a possível discrepância entre o Brasil e os outros países do bloco. Outro argumento utilizado é que não há punições estipuladas para aqueles países que descumprem as regras, ao contrário do que acontece na União Européia. Veja-se, trata-se de uma simples e futura adequação que ocorrerá com o desenvolvimento do bloco, mas não é argumento suficiente para relegar o bloco à inviabilidade. E assim, os “10” motivos indicados como fatores de inviabilidade do Mercosul podem ser amplamente questionados.

O que se vê é que não há interesse econômico, sobretudo das grandes transnacionais, que o Mercosul torne-se efetivamente viável, pois a possibilidade de exploração sobre esse grupo de países em desenvolvimento diminui a partir do momento em que o bloco passa a ser notado e respeitado pelo resto do mundo.

Por esse fato também que o acordo supranacional firmado entre os trabalhadores de Brasil e Argentina com a Volkswagen consiste em um marco significativo na demonstração da possível coalizão de forças dos trabalhadores dos países do bloco econômico e, portanto, merece o devido destaque.

Como salienta Hugo Mansueti (2004, p. 136): “a possibilidade de uma negociação coletiva internacional repousa então na própria dinâmica que possam adquirir os atores sociais que resultem interessados em promovê-la”.

### 5.1.1 PARTES SIGNATÁRIAS

O acordo foi subscrito entre a Volkswagen do Brasil e da Argentina, com os trabalhadores do Brasil, representados pelos Sindicatos dos Metalúrgicos do ABC e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Oficinas Metalúrgicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas e Automobilísticas e de Autopeças de Taubaté, Tremembé e Distritos, e os trabalhadores argentinos, representados pelo Sindicato de Mecânicos e Afins de Transporte Automotor.

Trata-se de sindicatos legalmente constituídos e com a representatividade assegurada. Os sindicatos brasileiros observam o princípio da unicidade sindical, sendo os representantes únicos, daquela categoria nas respectivas bases territoriais, em conformidade com o que dispõe o artigo 7º, inciso II da Constituição Federal, o que outorga a eles o poder de negociação, consoante explicitado pelo artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho. Em relação ao Sindicato com base em Buenos Aires, verifica-se que se trata de sindicato gremial, nos termos do artigo 25, da Lei 23.551/88, ou seja, entidade que agrupa maior número de trabalhadores em sua base territorial de uma mesma atividade ou atividades afins (MISAILIDIS, 2001) e que, portanto, nos termos do artigo 31, alínea a, do mesmo dispositivo legal, tem legitimidade para defender e representar os interesses individuais e coletivos dos trabalhadores, fator que torna a entidade legítima na celebração do acordo pactuado.

É bem verdade que, de uma breve análise do acordo pela legislação Argentina, poder-se-ia discutir quanto à necessidade de homologação pelo Ministério do Trabalho Argentino, exigência imposta pelo artigo 6º da Lei 23.546/88 para que tenha eficácia *erga omnes*, assim como poderia haver discussão quanto à necessidade de fixação do prazo de vigência, para que não houvesse qualquer celeuma quanto a ultratividade das normas negociadas. Contudo, trata-

se de um acordo sem precedentes e que não foi entabulado com base nas especificidades da legislação brasileira ou argentina, mas sim no interesse de viabilizar a integração dos trabalhadores metalúrgicos desses países em prol do mercado de trabalho e frente a uma empresa transnacional.

Importante observar ainda que, no preâmbulo do referido acordo, há expressa menção às comissões de fábrica, o que, posteriormente, é ratificado por cláusula específica (Cláusula 6ª) que torna legítima a constituição de comissões internas de trabalhadores, tanto nos estabelecimentos brasileiros, quanto argentinos.

Apesar das legislações dos países trazerem regras que fragilizam a representação, como a manutenção da unicidade sindical no Brasil e a necessária observância do maior número de filiados na Argentina, o que se verifica é que o acordo inova ao estabelecer e fortalecer nova forma de representação dos trabalhadores, medida essencial para que as negociações coletivas não sirvam exclusivamente aos interesses do poder econômico. Nesse contexto, a estrutura de representação de interesses merece ser repensada para garantir a representatividade dos trabalhadores, inclusive no chão de fábrica (RÜDIGER, 2003), ou seja, a valorização das comissões de fábricas demonstram ser uma iniciativa inovadora, no incremento e efetividade dessas negociações transnacionais.

### 5.1.2 ASPECTOS NEGOCIADOS

O acordo, firmado em março de 1999, abarca temas relacionados ao intercâmbio de informações, competitividade, solução de conflitos, representação dos trabalhadores nos locais de trabalho e capacitação.

A premissa do acordo é “estabelecer os princípios básicos de relacionamento entre capital e trabalho no âmbito do Mercosul.” Aponta, como pressupostos para a pactuação, a necessidade de estender entendimentos das relações capital e trabalho no mercosul; a necessidade de estreitamento de comunicações entre as partes; conhecimento das peculiaridades dos países pactuantes; a participação das empresas com seus produtos frentes à concorrência; a obtenção de melhores índices de produtividade, qualidade, satisfação dos clientes e a proteção ambiental.

O primeiro pressuposto apontado, qual seja, a necessidade de estender entendimentos das relações capital e trabalho no mercosul, condiz, inclusive, com a proposta sugerida no último encontro dos países do Mercosul, ocorrido nos dias 19 e 20 de julho de 2006, onde foram sugeridos planos nacionais de geração de emprego, com o objetivo de integrá-los em todos os países do bloco, direcionando as políticas para o desenvolvimento econômico e social por meio da geração de trabalho, emprego e renda.<sup>9</sup> E, ainda que o intercâmbio possa também ser interessante aos interesses da empresa, faz surgir uma possibilidade de ampliação do mercado de trabalho, evidenciando assim uma das principais relevâncias no estabelecimento de um acordo transnacional.

---

<sup>9</sup> Notícia publicada no site <<http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2006>>. Acesso em: 19 jul. 2006.

A necessidade de estreitamento de comunicação entre as partes, não há dúvidas, contempla os interesses dos trabalhadores, visto que as transnacionais não encontram problemas nesse intercâmbio. Os trabalhadores vêem surgir novas perspectivas de fortalecimento nas representatividades, outra circunstância significativa para valorização da ampliação das fronteiras no uso da negociação coletiva.

Outro pressuposto que norteou o acordo foi a busca de conhecimento das peculiaridades dos países pactuantes e, nesse sentido, revela-se importante o conhecimento das legislações internas, para que possam ser medidos os interesses e viabilidades de ampliação desse modelo de acordo coletivo; dá subsídios para ampliação dessas negociações. Interessantes, portanto, tanto para empresa quanto para os trabalhadores que exista essa interação.

Os dois últimos princípios mencionados como norteadores do acordo, consistentes na participação dos produtos da empresa frente à concorrência e a busca de melhores índices de produtividade, qualidade, satisfação dos clientes e proteção ambiental, são significativamente mais interessantes para a empresa que objetiva a projeção ainda maior de sua marca, o lucro da sua atividade e adoção de medidas preventivas para evitar a degradação do meio ambiente.

O acordo dispõe em seu preâmbulo

[...] a concordância das partes que, um desenvolvimento social com sucesso pressupõe uma concorrência internacional através de alta competitividade e que a contínua preocupação com o nível de emprego, com a qualidade de vida, qualidade do produto, satisfação do cliente, produtividade e impacto ambiental seja atendida.

Bem como

[...] que o referido contrato representa uma contribuição para o trabalho conjunto no Mercosul, no sentido de estabelecer um diálogo construtivo e ações cooperativas para enfrentar os desafios econômicos, políticos e sociais através de soluções que evitem potenciais conflitos.

Remetendo-nos ao que foi abordado quando tratamos da globalização e emprego, verificamos nesse preâmbulo a abordagem das questões que envolvem a necessidade da constante adaptação do trabalhador a um mercado de alta competitividade, onde aquele é exposto a um constante processo de reciclagem (PEREIRA, 2004) e acaba relegando, a segundo plano, a sua qualidade de vida, a convivência familiar e outros objetivos pessoais. Podemos detectar, também, o interesse e possibilidade de valorização das relações sociais e políticas no âmbito do mercosul, fator que se revela importante dada a ampliação das atividades pelas transnacionais e o enfraquecimento da efetiva representatividade dos trabalhadores pelos modelos tradicionais.

Ainda que referidos pressupostos para negociação não estejam fulcrados em dispositivos legais específicos ou mesmo em pressupostos estabelecidos pelas regras internacionais, quer seja convenções da OIT ou mesmo a Declaração Sociolaboral do Mercosul, o que se observa é que se extrai dos aludidos fundamentos aqueles pressupostos clássicos de exercício da autonomia privada como forma de descentralização normativa que objetivem regulamentar a relação entre o capital e o trabalho, de tal forma que fique assegurado o equilíbrio que passa pela efetiva garantia da observância do princípio protetor.

No que pertine às cláusulas específicas, verifica-se que o acordo firmado não estipula regras que terão ingerência direta e imediata nos contratos individuais de trabalho, para que seja possível tratarmos de eventual ultratividade após o decurso do prazo de vigência. Contudo, as cláusulas estabelecidas dão a nítida idéia da adequação da representatividade e do poder de negociação com a realidade econômica atual, global e descentralizada.

Neste sentido verificamos que o acordo firmado dispôs sobre os seguintes aspectos:

- ✓ Intercâmbio de informações: cria comissões internas de empresas que realizarão com os sindicatos e as empresas, reuniões anuais para debater informações sobre tendências e estratégias, assim como promover o desenvolvimento em favor dos participantes.

Como havíamos declinado anteriormente, a necessidade da efetiva representação dos trabalhadores de formas diversas é prevista com o reconhecimento não apenas da representação sindical, mas das comissões de fábrica. Estas acompanham mais de oitenta anos de história do movimento operário brasileiro, o que revela a sua significativa importância, visto consistir em uma efetiva representação dos trabalhadores no local de trabalho. (RÜDIGER, 1989). O acordo firmado não estabelece regras ou parâmetros para a constituição dessas comissões, mas reconhece, em sua cláusula 6ª, a condição de interlocutoras dos assuntos trabalhistas e o direito dos trabalhadores de se organizarem na constituição das mesmas.

Diante da unicidade sindical e do enfraquecimento dessas entidades, as comissões de fábrica surgem como alternativa interessante para exercício da representatividade a partir do próprio local de trabalho. Assim como nos anos 70, quando, em meio à ditadura política, a organização dos trabalhadores no local de trabalho surgiu como a forma de viabilizar a negociação com as empresas. (RÜDIGER, 1989). Agora, passados mais de 30 anos, diante de um cenário de enfraquecimento da representatividade sindical, as comissões de fábrica podem ressurgir de forma a exercer o papel de interlocutoras e representantes dos interesses dos trabalhadores.

Entretanto, faz-se necessário que sejam asseguradas garantias a esses representantes para que possam atuar de forma plena, sem a constante ameaça do risco do desemprego, sob pena de se tornarem sujeitos de atendimento aos interesses empresariais. No ordenamento brasileiro, não há qualquer dispositivo que assegure alguma forma de garantia de emprego aos membros de comissão de fábrica, salvo aqueles que pertencem às comissões internas de prevenção de acidente, as quais não se confundem com a instituída pelo presente acordo. Em que pese o fato da Consolidação das Leis do Trabalho dispor pelo artigo 621 a possibilidade dos acordos ou convenções coletivas instituírem comissões mistas, ou ainda a Constituição Federal, em seu artigo 11, dispor a respeito da eleição de um representante dos trabalhadores para aquelas empresas com mais de 200 empregados, referidos dispositivos não se aplicam ao presente caso, nem tampouco trazem garantias à manutenção do emprego.

A legislação argentina, por sua vez, traz pela Lei 23551/88, em seu artigo 40, a previsão da existência de representantes dos trabalhadores dentro da empresa, formando as comissões internas. Contudo, ao contemplar as garantias inerentes ao possível cargo de membro da comissão, exige, pelo artigo 41, do referido dispositivo, estar filiado e ter sido eleito pela entidade sindical com personalidade gremial, declinando, posteriormente, no artigo 50 do mesmo dispositivo, garantias semelhantes ao do dirigente sindical brasileiro, dispostas pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. Ou seja, restringe as garantias àqueles que possam formar as comissões internas.

Saliente-se, contudo que, nos moldes do acordo em debate, as comissões constituídas em unidades distintas, em países distintos, mas interligadas, poderão tornar ainda mais forte o poder de representatividade.

- ✓ Competitividade: comprometimento das partes em buscar melhores condições de competitividade. Referida cláusula convencional parece ser a justificativa da aceitação da pactuação do acordo pela Volkswagen visto que, ao enfatizar a importância da competitividade, traz a tona o indiscutível interesse econômico que move as suas atividades, além de apontar o perfil do trabalhador do século XXI, pessoa menos programada e mais criativa, complexa, individualista (TOFLER, 1998) e que, ao mesmo tempo, como já salientado, submete-se a constante reciclagem.
- ✓ Solução de conflitos: prevenir conflitos por meio dos diálogos permanentes e, em caso de surgirem, conduzi-los para a negociação. Cláusula preventiva, mas desprovida de qualquer orientação no sentido de existência ou não de comissões para tentativa de conciliação ou outros meios alternativos de solução de conflitos. Observe-se, contudo que a ênfase ao diálogo e o interesse em evitar o acionamento do poder judiciário demonstram a incidência da celeridade e oralidade nas soluções das controvérsias, princípios clássicos do processo do trabalho.
- ✓ Sistema de capacitação profissional: elaboração pelas empresas de programas de capacitação profissional, levando em consideração a cooperação, as contribuições e sugestões apresentadas pelos sindicatos e comissões internas de fábrica. O investimento no próprio trabalhador é importante para as partes, para a empresa que terá um colaborador atualizado com as inovações do mercado e para o próprio trabalhador que estará apto a ser absorvido pelo mercado de trabalho em quaisquer circunstâncias, podendo, inclusive, enveredar na busca de melhores oportunidades. Ou seja, referida cláusula aponta para o interesse no desenvolvimento, o que é essencial no contexto do período em que vivemos.
- ✓ Adesões ao contrato: as partes garantirão a adesão das comissões internas de fábrica que venham a ser instituídas. Mais uma vez, o que se verifica é a valorização das comissões internas que, apesar de carecerem de uma regulamentação de uma garantia ao emprego, aparecem como uma possível vertente para efetiva garantia da representatividade dos trabalhadores.

Tendo em conta a divisão clássica das cláusulas convencionais, em obrigacionais ou normativas (NASCIMENTO, 2005), verificamos que as regras constantes no acordo firmado têm natureza obrigacional, visto que, como anteriormente salientado, não trazem previsão de incidência direta sobre os contratos individuais de trabalho. Entretanto, dada a possível imprecisão da classificação mais tradicional, podemos utilizar aquela sugerida por Yves Chalaron, pelas quais as cláusulas são aquelas que criam vantagens pecuniárias ou não e cláusulas de regramento de relações de força. (RÜDIGER, 1999). E, segundo tal critério, verificamos que não há vantagens pecuniárias diretamente estabelecidas pelo acordo, o que leva a admitir que objetiva o estabelecimento de um equilíbrio de forças, impondo alguns limites ao poder da empresa e enfatizando o interesse no desenvolvimento.

Esse acordo supranacional, sem precedentes no Mercosul e livremente pactuado, demonstra a viabilidade da interação dos países e, por conseguinte, do bloco econômico. Demonstra que, mesmo sem uma legislação supranacional que estabeleça regras precisas para negociação, é possível, no uso da autonomia privada, desenvolver esta vertente e viabilizar um incremento no mercado de trabalho com um maior equilíbrio frente ao poderio econômico.

Importante observar que a Declaração Sociolaboral do Mercosul estabelece em seu artigo 10º, a possibilidade de negociação entre os atores sociais do Mercosul. Contudo, o Brasil deixou de aderir ao referido dispositivo diante do princípio da unicidade sindical. Fator que atesta que o acordo pactuado não está contemplado pela Declaração Sociolaboral, posto que não está estabelecido pelo aludido diploma, qualquer possibilidade de negociação em nível comunitário, pelo Brasil, que não ratificou a Convenção 87 da OIT.

De toda a sorte, a Declaração Sociolaboral, aliada às Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho de números 87 que trata da liberdade sindical, 98 que declina o direito de sindicalização e negociação, 154 que também trata da negociação coletiva, consiste nos regramentos da esfera trabalhista existentes até o momento e que objetivam a maior integração dos Estados integrantes do Mercosul nos aspectos relacionados ao trabalho.

Não obstante, deve ser reiterado que a despeito do Brasil não ter aderido ao disposto pelo artigo 10 supra mencionado, foi pioneiro, ao lado da Argentina, na pactuação do acordo transnacional, fator que torna evidente a viabilidade de tal procedimento que, dentro de alguns anos, tornar-se-á essencial.

E não se confunda o acordo coletivo firmado com aqueles acordos marcos habitualmente pactuados pelos países da União Européia. Os acordos marcos são verdadeiras e próprias regulamentações sobre a produção normativa (norma sobre normas) que vão abrindo caminho para a consolidação das normas negociadas. (RIOS, 2005). São acordos bipartidos entre sindicatos e representações patronais que estabelecem regras para a negociação coletiva; tratam da estrutura da negociação inferior; estabelecendo as condições mínimas e máximas a serem negociadas; são uma modalidade do que pode ser chamado concertação social. (BELTRAN, 1998).

## 5.2 NEGOCIAÇÕES NA COMUNIDADE EUROPÉIA E NO MERCOSUL

A Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Transnacionais e a Política Social de 1977 exortam a ratificação das Convenções Internacionais da OIT de nºs 87, 98, 111 e 122 e a adoção dos princípios e das recomendações 111, 119, 120 e, quanto à negociação coletiva, trazem as seguintes premissas (FRANCO FILHO, 1996):

- ✓ os trabalhadores das empresas transnacionais podem indicar as organizações que julguem representativas com fim de negociação, sem a necessidade de presença do Estado ou de seu representante;
- ✓ é reconhecido o direito de não sofrer ameaças pelo exercício do direito de sindicalização;
- ✓ fornecer pelas empresas transnacionais aos representantes dos empregados dados efetivos e concretos, conforme a Recomendação nº 129, para fim de negociação.

A representação sindical em nível comunitário europeu, para viabilizar a negociação, advém de longa data, com a criação do CIOSL (Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres) em 1950 e, posteriormente, com a CES (Confederação Européia de Sindicatos) em 1973 que é composta pelas Centrais Sindicais Nacionais e, ainda, pelas quatorze federações européias, por ramos de produção. (LORENZETTI; FACCIO, 2000).

A CES atua na União Européia de duas formas principais: pela participação sindical nos organismos assessores, como o Comitê Econômico e Social e pelo diálogo social com os empregadores. Importante destacar que, pelo tratado de Maastricht<sup>10</sup>, celebrado em 1992, restou reconhecido o direito dos interlocutores sociais europeus negociar coletivamente.

---

<sup>10</sup> O tratado de Maastrich alterou o nome da Comunidade Econômica Européia para União Européia é, na verdade, uma emenda ao tratado de Roma e estabeleceu novos passos para o processo de integração como a unificação da moeda com a adoção do Euro.

Do lado patronal, a União das Confederações das Indústrias dos Empregadores da Europa (Unice) tem como objetivo a promoção dos interesses profissionais comuns das empresas representadas por seus membros; a informação dos processos de tomada de decisão no campo europeu, especialmente a respeito das políticas e das propostas legislativas relacionadas com as empresas; a representação de seus membros no diálogo entre os interlocutores sociais da União Européia; a promoção do empresariado e definição das políticas sociais baseadas nas realidades econômicas.

Há, ainda, como interlocutor social, o Centro Europeu de Empresas Públicas (CEEP) que reúne os organismos e empresas com participação pública os quais realizam atividades com finalidades econômicas.

O CES, a Unice e o CEEP são as três organizações ou interlocutores sociais que preenchem os critérios estabelecidos pela União Européia, sobre a aplicação do Protocolo de política social, quais sejam: são interprofissionais, organizados em nível europeu; têm representantes em todos os Estados membros e a capacidade de negociar acordos; dispõem das estruturas adequadas que garantem a participação efetiva na aplicação do Acordo sobre a Política Social.

A União Européia adotou a Diretiva 94/65/CE que institui a Comissão Européia de Negociação para suprir eventuais desigualdades decorrentes dos diversos ordenamentos internos, prestando informações aos trabalhadores nas empresas e nos grupos de empresas transnacionais, garantido proteção aos trabalhadores no exercício de atividade de Comissão.

Apenas os Acordos Marcos que estabelecem condutas sociais ou princípios a serem observados nas relações de trabalho é que devem ser entabulados pelas representações apontadas, com aplicação mediante diretivas a serem estabelecidas pelo Conselho da União

Européia, conforme o artigo 139 do Tratado de Maastricht, sobretudo em razão do caráter genérico da questão e o efeito de abarcar todas as empresas com sede nos países da União Européia.

As principais diretrizes que apontam Acordos Marcos estabelecidos dizem respeito aos seguintes temas:

- ✓ Diretiva 96/34/CE – 03.06.1996 – Licença paternidade.
- ✓ Diretiva 97/81/CE – 15.12.97 – Trabalho Tempo Parcial.
- ✓ Diretiva 1999/70/CE – 28.06.99 – Contrato por prazo determinado.

Ainda assim, é possível ressaltar a instrumentalização de Acordos Marcos negociados pelas representações profissionais internacionais. O objetivo principal desses acordos é firmar o reconhecimento mútuo entre os interlocutores sociais e impulsionar uma negociação que vise o estabelecimento de normas básicas a serem respeitadas pelos empregadores nas diferentes unidades das empresas.

Nos últimos anos, pode-se destacar os seguintes acordos firmados:

- ✓ Entre BSN (Danone) e UITA (União Internacional dos Trabalhadores em Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurantes, Tabaco e afins) que traz em linhas gerais informações dos sindicatos representantes dos trabalhadores, igualdade do trabalho, formação profissional, direitos sindicais, informações e consulta a respeito de transferências de atividades que afetem as relações de trabalho e emprego. Também prevê uma reunião anual entre as partes para intercâmbio de informações.
- ✓ Entre Accor (grupo empresarial do setor hoteleiro) que opera em 142 países e UITA (União Internacional dos Trabalhadores em Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurantes, Tabaco e afins) que declina a respeito de direitos sindicais.

As negociações e os acordos também podem ser firmados apenas por categorias específicas, ramos de atividade ou empresas, por meio de suas representações específicas, uma vez que hoje já existem sindicatos supranacionais, além das já mencionadas federações e centrais européias.

Outro exemplo de acordo supranacional é aquele firmado por uma federação européia e que resultou na diretiva 1999/63/CE de 21.06.1999. Referido acordo, estabelecido entre a Associação dos Proprietários de Embarcações da Comunidade Européia (ECSA)<sup>11</sup> e a Federação dos Sindicatos de Transporte da União Européia (FST)<sup>12</sup>, tem como finalidade estabelecer limites de jornada, os períodos destinados aos intervalos legais e as férias daqueles trabalhadores em embarcações marítimas, destacando os princípios já consagrados pela Organização Internacional do Trabalho. Assevera a diretiva a possibilidade de aplicação do princípio da norma mais favorável e da *lex loci executionis*, segundo a qual as normas dos Estados onde o trabalho é executado não podem deixar de ser observadas.

Verifica-se que, ainda que não em tão larga escala, a negociação coletiva além dos limites do Estado, tem sido prática recorrente na União Européia de tal sorte que se torna cada vez mais instrumento essencial para assegurar a observância de garantias sociais, bem como adequar as formas de trabalho à realidade vivenciada.

---

<sup>11</sup> ECSA – *Association des armateurs de la Communauté européenne*

<sup>12</sup> FST – *Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne.*

### 5.3 EFICÁCIA E FUNDAMENTOS JURÍDICOS DAS NEGOCIAÇÕES TRANSNACIONAIS

Como assevera Georgenor de Souza Franco Filho (1996, p. 63)

[...] a preocupação com a negociação coletiva transnacional é razoavelmente antiga e tem sido objeto de apreciação no âmbito da OIT, cujo Conselho de Administração aprovou na 204ª reunião, em novembro de 1977, a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, que, como declaração, não tem a força vinculante de tratado *stricto sensu*, representando apenas um elenco de princípios que deve nortear o comportamento da sociedade.

As Convenções Coletivas Transnacionais têm como fundamento principal as Convenções 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho, além dos regramentos advindos dos próprios blocos econômicos. Como já foi mencionado, a Convenção 87 dispõe a respeito da liberdade sindical, estabelecendo o direito dos trabalhadores e empregadores de constituírem organizações que considerem convenientes e a elas se afiliarem, sem intervenção estatal; enquanto que a Convenção 98 diz respeito ao direito de sindicalização e declina medidas de promoção à negociação coletiva.

Contudo, seus conteúdos e limites parecem fundamentados no artigo 2º da Convenção 154 da OIT que dispõe nos seguintes termos:

[...] compreende todas as negociações que tenham lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregados de outro, com a finalidade de: a) fixar 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 alcançar todos esses fins.

Países da ora denominada União Européia, desde meados do século XX, viveram a experiência da prática da negociação coletiva transnacional. A convenção coletiva sobre condições de trabalho no setor de transporte fluvial do Reno, de 1958, e a convenção coletiva

internacional com o grupo francês Bull, sobre exploração de componentes de informática de 1988, são alguns exemplos expressivos.

Desde a edição do tratado de Roma, em 1957, pelo qual foi criada a Comunidade Econômica Européia, já havia uma efetiva preocupação social com o trabalho, tanto assim que referido tratado dispõe entre seus objetivos não apenas o progresso econômico e social dos países membros, mas também “a melhoria constante das condições de vida e do emprego dos seus povos.” (LORENZETTI; FACCIO, 2000, p. 84). Outro aspecto relevante, para fomentar as relações negociais na Europa, foi a aprovação da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais, em 1989, tornando garantida a observância de direitos sociais fundamentais que não poderiam ser questionados pela busca econômica da competitividade.

Pelo tratado de Maastricht, em 1992 foi aberto o caminho para aprovação de regulamentos do tipo diretiva. Em 1994, foi aprovada a diretiva sobre os Comitês de Empresa Europeus que obriga os países membros, com exceção da Grã Bretanha, que assinaram o Protocolo Social, integrar, em 2 anos, na legislação respectiva, o direito de trabalhadores de empresas multinacionais com atuação na União Européia; instalar um comitê de trabalhadores em nível europeu com direito a receber informações pela direção européia da empresa.

A diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 16.12.1996, passou a tratar do deslocamento dos trabalhadores de empresa transnacional nos Estados-membros, estabelecendo que estes velarão para que as empresas garantam, aos trabalhadores deslocados, um conjunto de regras estabelecidas neles.

Como se observa também na esfera das relações de trabalho, a Europa e, sobretudo, a União Européia já, há tempos, vem dando mostras do necessário desenvolvimento de uma integração entre os países, com a implementação de representações transnacionais, adoção de

regras e realização de acordos comuns, para viabilizar um maior incremento nas relações de trabalho, possibilitando, assim, um maior desenvolvimento do mercado de trabalho.

No Mercosul, a representatividade e os instrumentos jurídicos transnacionais que possam servir de sustentação ou incentivo para a realização dos acordos transnacionais são mais precários, pois não há uma organização de trabalhadores que abarque mais de um país como existe na Europa com a CES (Confederação Européia de Sindicatos), a Global Union, os Comitês europeus, as Federações Européias. Agrava essa situação o fato de que nos países integrantes do Mercosul a questão da representação sindical é tratada de maneira diversa nos diferentes países. O Brasil, por exemplo, é o único dentre os aludidos países que não ratificou a Convenção 87 da OIT. O processo de dessindicalização também é um problema comum nos países desse bloco, o que enfraquece a representatividade e o poder de negociação.

No entanto, deve ser salientado que a Declaração Sociolaboral do Mercosul dispõe a respeito da necessidade de observância dos princípios basilares na área do trabalho e declina, em seu artigo 10, a respeito da promoção da negociação coletiva, o que revela a possibilidade de ser levado a efeito a necessidade de mobilização dos Estados membros para instituírem um regramento transnacional que facilite a negociação envolvendo as empresas transnacionais.

Por derradeiro, cumpre observar que os acordos transnacionais já pactuados, como aqueles mencionados, do setor de transporte fluvial do Reno em 1958, o do grupo francês Bull, sobre exploração de equipamentos de informática, em 1988, e outros que se traduziram em acordos marcos ou diretivas da União Européia e o próprio acordo firmado pelos trabalhadores do Brasil e Argentina com a Volkswagen, em regra, apresentam cláusulas obrigacionais, ou seja, estabelecem condutas ou princípios a serem observados, para que,

efetivamente, os direitos sociais possam ser preservados diante dos mais perversos interesses econômicos.

Assim, o mundo do trabalho deve criar instrumentos para realizar um efetivo equilíbrio com a realidade econômica, o que implica em uma maior integração dos trabalhadores e na fomentação da negociação coletiva, principalmente em nível supranacional.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo demonstra o contexto em que está inserido o direito do trabalho frente à realidade econômica que vivenciamos; expõe também a fragilidade dos Estados-nação diante do imperialismo econômico; apresenta as novas formas de trabalho do mundo globalizado e a precarização das relações estabelecidas, mas, fundamentalmente, pretende demonstrar que existe alternativa para viabilizar a preservação das garantias dos trabalhadores frente aos desmandos do capital e essa alternativa apresenta-se pela utilização da autonomia privada coletiva.

Não se justifica a alegação de que a rigidez da legislação trabalhista torna necessária a flexibilização para que exista uma adaptação às novas vertentes de emprego, incentivando assim as contratações e diminuindo o desemprego.

Talvez pudéssemos falar em uma reforma tributária ou nos encargos que incidem sobre as folhas de pagamento e oneram os empregadores, mas em nenhum momento pode ser admitida a assertiva de que os direitos conquistados pelos trabalhadores deva ser flexibilizado. Quando falamos de trabalhadores, referimo-nos a toda a sociedade; àqueles que vendem sua força de trabalho em troca de seu sustento e de seus familiares. Trabalho que deveria ser remunerado de tal forma que, como preconiza o artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal, garantisse ao trabalhador moradia, alimentação, saúde, educação, lazer, vestuário, higiene, transporte, previdência social e preservasse o seu poder aquisitivo, mas não é o que ocorre. O salário mínimo, em nosso país, não é suficiente para garantir uma vida digna ao trabalhador, que se faz valer de outros benefícios para sua sobrevivência. Transacionar as garantias mínimas é o mesmo que admitir relegar parte dessa sociedade aos índices mais absurdos de miséria e tornar ineficaz qualquer investimento em educação e na formação profissional.

É bem verdade que vivemos uma nova época, como já salientado, uma era pós-moderna que impôs alterações nas relações de trabalho e que, portanto, sugere uma necessidade de adaptação a essas novas condições.

A Flexibilização exprime o processo de ajustamento das instituições jurídicas às novas realidades da sociedade capitalista. E, ainda que seja necessário tal ajuste, insta destacar que não cabe aos trabalhadores arcarem com tal ônus, pois ainda que haja a necessidade da constante qualificação face ao dinamismo do mercado, as garantias conquistadas devem ser preservadas.

Conforme salientado ao longo do estudo, a negociação coletiva tem importância fundamental no dinamismo do mercado de trabalho e isso é inquestionável. Contudo o que deve ser ressaltado é a necessidade da adequação à realidade, a qual não pode ser sinônimo de supressão de garantias como, infelizmente, vem ocorrendo.

O contexto globalizado em que vivemos, com o fortalecimento dos blocos regionais, deve incentivar ainda mais a negociação no âmbito coletivo como forma de integração e de viabilização de incremento do mercado de trabalho.

A fragilidade da classe trabalhadora, que se encontra cada vez menos coesa, acaba impondo a opção de relegar a ela e ao ônus decorrente da contratação formal a crise do desemprego e o alto índice de informalidade nas relações de trabalho, o que não pode ser admitido.

Logo, o melhor cenário que pode ser dimensionado frente à situação econômica vivenciada seria o incremento da negociação coletiva aliada a medidas governamentais que reduzissem os encargos tributários, pois apenas assim seria possível resgatar a dignidade de

milhões de trabalhadores que se vêem obrigados a abrir mão dos direitos conquistados ao longo de mais de um século de lutas, em troca da sua subsistência.

Como pudemos analisar, o enfrentamento da realidade econômica torna necessário que a sociedade civil e, notadamente os trabalhadores unam-se e organizem-se cada vez mais e essa mobilização que urge ser necessária não tem mais apenas a dimensão do Estado, mas do mundo globalizado que hoje se divide em blocos econômicos, formados, também, pelos interesses econômicos.

A experiência da negociação internacional feita pelas entidades sindicais brasileiras e argentina com uma transnacional é o efetivo exemplo da possibilidade e da viabilidade de assegurarmos também, além das fronteiras, os direitos e garantias dos trabalhadores, viabilizando, inclusive um incremento de mão de obra com o intercâmbio que pode surgir dessas negociações.

Ao propormos uma análise do aludido acordo supranacional, mais que pormenorizar as cláusulas estabelecidas, objetivamos demonstrar que tal iniciativa, inédita no âmbito do Mercosul, representou um avanço nas relações de trabalho para os dois países envolvidos e atesta uma efetiva possibilidade da sociedade civil e, mais especificamente, da classe trabalhadora, assumir o papel de defesa de seus interesses em um mundo globalizado.

O processo da globalização, as empresas transnacionais, a prevalência do poder econômico, inclusive sobre os Estados, são evidências que demonstram a necessidade de um dimensionamento maior da representatividade da classe trabalhadora para que possa haver um efetivo combate às ameaças do capital.

A possibilidade de negociação, além dos limites dos Estados, torna-se o principal instrumento para que a uniformidade de interesses dos trabalhadores possa significar a preservação de suas conquistas; a busca de novas alternativas e, principalmente, possa tornar possível uma efetiva negociação com as transnacionais que utilizam a ameaça do fácil deslocamento como instrumento de barganha dos seus interesses.

Portanto, fica aqui a aposta e a torcida para que outros acordos supranacionais possam ser celebrados e que a autonomia privada coletiva possa, efetivamente, ser o instrumento de equilíbrio necessário para a preservação digna da classe trabalhadora.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Lucilde D´Ajuda Lyra de. A Negociação coletiva como instrumento de harmonização das relações de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n. 09, p. 1073-1077, set. 2004.

ALMEIDA, Renato Rua. Das Cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho : conceito, eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 60, n. 12, p. 1602-1660, dez. 1996.

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

ANTUNES, Ricardo. A Nova morfologia do trabalho e o desenho multifacetado das ações coletivas. In: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (orgs.). **Além da Fábrica: trabalhadores e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, 2003.

ARAÚJO, José Carlos E. Transformações no conceito de trabalho e sociedade pós-industrial. In: VIDOTTI, T.; GIORDIANI, F. (coords). **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial**. São Paulo: LTr, 2003.

BELTRAN, Ari Possidonio. Direito do trabalho e economia na atualidade. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. XXVI, n. 86, p.10-15. jul. 2006.

\_\_\_\_\_. **Os Impactos da integração econômica no direito do trabalho: globalização e direitos sociais**. São Paulo: LTr, 1998.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Brasília: Polis, 1990.

BRANDÃO, Carlos. Evolução do “estado” no mundo globalizado. In: MARTINS, Ives S. M. (coord.). **O Estado do futuro**. São Paulo: Pioneira; Associação Internacional de Direito e Economia, 1988.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHESNAIS, François. **Tobin or not tobin ? porque tributar o capital financeiro internacional em apoio aos cidadãos**. São Paulo: Editora Unesp, 1998.

CRIVELLI, Ericson. Normas internacionais do trabalho e comércio internacional. **Revista LTr**, São Paulo, v. 66, n. 01, p. 41-49, jan. 2002.

\_\_\_\_\_. **Democracia sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2000.

DI MARIA, Oscar. **Contratos de trabalho transnacionais**. São Paulo: Mimeo, 19??.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Especulações sobre o futuro do Estado. In:

FRANCO FILHO, Georgeonor de Sousa. As Empresas transnacionais e as entidades sindicais no Mercosul. **Revista LTr**, São Paulo, v. 60, n. 02, p.169-173. fev. 1996.

GALVÊAS, Ernane. Especulações sobre o futuro do estado. In: MARTINS, Ives S. M. (coord.). **O Estado do futuro**. São Paulo: Pioneira; Associação Internacional de Direito e Economia, 1988.

GIUGNI, Gino. **Introduzione allo studio della autonomia collettiva**: ristampa inalterata. Milano: Giuffrè, 1977.

HOBSBAWN, Eric John. **A Era dos extremos**. 2.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

IANNI, Octávio. **A Era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

\_\_\_\_\_. **A Sociedade em rede**. São Paulo: Civilização Brasileira, 1996b

\_\_\_\_\_. **A Sociedade global**. 5.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

LACERDA, Antonio C. **O Impacto da globalização na economia brasileira**. São Paulo: Contexto, 2002.

LORENZETTI, J.; FACCIO, O. (coords). **O Sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta**. São Paulo: LTr, 2000.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

MANNUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho.** São Paulo: Atlas, 2001.

MANSUETI, Hugo Roberto. **Direito sindical no Mercosul.** São Paulo: LTr, 2004.

MARANHÃO, Délio. Dos Instrumentos trabalhistas normativos e do limite de sua eficácia no tempo. In: \_\_\_\_\_. **Relações coletivas de trabalho, estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Süssekind.** São Paulo: LTr, 1989.

MARTIN, H. P.; SCHUMANN, H. **A Armadilha da globalização: o assalto à democracia e ao bem estar social.** São Paulo: Globo, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 14.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. **Estudos de direito.** São Paulo: LTr, 1998.

MARX, Karl. **Manifesto comunista.** São Paulo: Ched, 1980.

MASI, Domenico de. **O Futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós industrial.** Rio de Janeiro: José Olímpio, 1999.

MATTIOLI, Maria Cristina. Empresas transnacionais: responsabilidade social e legal internacional. Revista do TRT da 15ª Região, n. 23, set. 2003.

MISAILIDIS, Mirta Lerena de. **Os Desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências.** São Paulo: LTr, 2001.

MURGAS, Rolando. **Contrato de trabalho transnacional.** São Paulo: Mimeo, 19??.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** 4.ed. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho.** 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

OHMAE, Kenichi. **O Fim do estado-nação: . a ascensão das economias regionais.** Rio de Janeiro: Campus, 1996.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo. **Convenção coletiva do trabalho no direito brasileiro: setor privado.** São Paulo: LTr, 1996.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. **Globalização do trabalho: desafios e perspectivas.** Curitiba: Juruá, 2004.

PINHEIRO, Paulo Sérgio; HALL, Michael M. **A Classe operária no Brasil.** São Paulo: Alfa Omega, 1979.

POCHMANN, Márcio. **O Emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

\_\_\_\_\_. **O Trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século.** São Paulo: Contexto, 2000.

REALE, Miguel. O Renascimento do liberalismo. In: MARTINS, Ives S. M. (coord.). **O Estado do futuro.** São Paulo: Pioneira; Associação Internacional de Direito e Economia, 1988.

RIOS, Alfredo Villavicencio. La Redefinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva em los albores del siglo XXI. **Relaciones Laborales**, n. 8, P. 15-16, ago. 2005.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1978.

ROSENBAUM, Jorge; RACCIATTI Octavio. Negociación colectiva internacional. **Revista de Direito do Trabalho**, n. 100, p.160-165, 19??.

RÜDIGER, Dorothee S. Emancipação em rede: condições jurídicas para a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores no século XXI. In: VIDOTTI, T.; GIORDIANI, F. (coords). **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial.** São Paulo: LTr, 2003.

\_\_\_\_\_. **Experiências de comissões de fábrica no Brasil no direito comparado.** Junho, 1989. 228 f. Dissertação (mestrado em direito) Universidade de São Paulo. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1989.

\_\_\_\_\_. **O Contrato coletivo no direito privado. Contribuições do direito do trabalho para a teoria geral do contrato.** São Paulo: LTr, 1999.

RÜDIGER, Dorothee Susanne. Teoria da flexibilização do direito do trabalho: uma tentativa de contextualização histórica. **Prim@facie**, v. 3, n. 4, p. 44, jan./jul. 2004.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice**: o social e o político na pós-modernidade. 9.ed. São Paulo: Cortez, 2003.

SPREMOLLA, Cedrola apud FRANCO FILHO, Georgeonor de Sousa. As Empresas transnacionais e as entidades sindicais no Mercosul. **Revista do TST**, Brasília.19??.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições do direito do trabalho**. 19.ed. São Paulo: LTr, 2000.

TODESCHINI, Remígio. Os Efeitos da globalização e regionalização do trabalho. In: \_\_\_\_\_. **Impactos da globalização**: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa. São Paulo: LTr, 2001.

TOFLER, Alvin. **A Terceira onda**. 23.ed. Rio de Janeiro: Record, 1998.

VIANNA, Oliveira. **Problemas de direito sindical**. Rio de Janeiro. Max Limonad, 1943. v. 1

## ANEXOS

### **ANEXO A – O ACORDO SUPRANACIONAL DOS METALÚRGICOS DO BRASIL E DA ARGENTINA COM A VOLKS**

**Numa iniciativa inédita, em 29 de março de 1999, os sindicatos de metalúrgicos do ABC e de Taubaté, pelo Brasil, e o Sindicato de Mecânicos e Afins de Transporte Automotor, pela Argentina, firmaram acordo coletivo com a Volkswagen do Brasil Ltda. e com a Volkswagen da Argentina S.A., estabelecendo princípios básicos de relacionamento entre capital e trabalho no âmbito do Mercosul. O conteúdo deste acordo, denominado Contrato Coletivo, abrange temas relacionados ao intercâmbio de informações, competitividade, solução de conflitos, representação dos trabalhadores nos locais de trabalho e capacitação profissional. Abaixo, a íntegra do documento.**

#### **CONTRATO COLETIVO**

Entre a **Volkswagen do Brasil Ltda.**, com sede na cidade de São Paulo, estado de São Paulo - República Federativa do Brasil, com domicílio à rua Volkswagen, 291, Parque Jabaquara; assim como também a **Volkswagen da Argentina S.A.**, com sede na cidade de Buenos Aires - República Argentina, com domicílio à rua Maipú, piso 11, Capital Federal, doravante denominadas empresas, e o **Sindicato dos Metalúrgicos do ABC**, com sede à rua João Basso, 231, em São Bernardo do Campo, estado de São Paulo, e o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Oficinas Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico**

**e Eletrônico, Siderúrgicas e Automobilísticas e de Autopeças de Taubaté, Tremembé e Distritos**, com sede na cidade de Taubaté, à rua Urupês, 98, assim como também o **Sindicato de Mecânicos e Afins de Transporte Automotor**, com sede na cidade de Buenos Aires, avenida Belgrano, 665, doravante denominados sindicatos, representando neste ato os empregados da empresa, lotados no estabelecimento fabril sediado na via Anchieta, Km 23,5, em São Bernardo do Campo, estado de São Paulo, no estabelecimento fabril localizado na avenida Carlos Pedroso da Silveira 10.000, na cidade de Taubaté, estado de São Paulo, ambos na República Federativa do Brasil; e na rua Delcasse e avenida Henry Ford, cidade de General Pacheco, Buenos Aires e Caminho São Carlos, Km 3,5, Província de Córdoba, ambos na República Argentina, doravante denominados comissões internas de fábrica, é firmado o presente Contrato Coletivo que estabelece os princípios básicos de relacionamento entre capital e trabalho no âmbito do Mercosul.

Este Contrato estabelece:

**1 - Considerando:**

- A necessidade de se estender os entendimentos das relações capital e trabalho no âmbito do Mercosul.
- A necessidade de estreitamento da comunicação e a troca de informações entre as partes.
- Que somente através do diálogo alcançaremos um grau completo de conhecimento

e entendimento das realidades e peculiaridades existentes, tanto na Argentina como no Brasil.

- A potencialidade do Mercosul e, principalmente, a participação das empresas

com seus produtos e estratégias frente à concorrência.

- Que a obtenção de melhores índices de produtividade, qualidade, satisfação dos clientes e a proteção ambiental, fatores fundamentais para o negócio das empresas e sua conseqüente permanência no mercado, devem, necessariamente, ser discutidos e analisados entre as partes.

## **2 - Preâmbulo**

- Com este contrato entre as empresas, os sindicatos e as comissões internas de fábrica (Argentina: comissão interna de reclamações.

Brasil: representação interna de empregados), se estabelecem os princípios básicos que regerão as relações no trabalho ao nível de Mercosul e, com isso, contribuirão ativamente para os futuros entendimentos e acordos entre as partes.

- As partes signatárias deste contrato concordam, sobretudo, que um desenvolvimento social com sucesso pressupõe uma concorrência internacional através da alta competitividade e que a contínua preocupação com o nível de emprego, com a qualidade de vida, qualidade do produto, satisfação do cliente, produtividade e impacto ambiental seja atendida.

- As partes vêm, neste contrato, uma contribuição

para o trabalho conjunto no Mercosul, no sentido de estabelecer um diálogo construtivo e ações cooperativas para enfrentar os desafios econômicos, políticos e sociais através de soluções que evitem potenciais conflitos.

### **3 - Intercâmbio de informações**

- Serão disponibilizadas para os sindicatos e comissões internas de empresas no Mercosul informações suficientes e claras sobre os aspectos relevantes das atividades das empresas.
- Para tanto, as empresas, os sindicatos e as comissões internas de fábrica realizarão, pelo menos uma vez por ano, uma reunião conjunta, intercalando os países para sua realização.
- Para o referido encontro, com data e localidade determinados com antecedência mínima de sessenta dias, as empresas, os sindicatos e comissões internas de fábrica deverão apresentar pautas prévias com os temas a serem debatidos, incluindo esclarecimentos considerados necessários.
- As partes definirão previamente os participantes dos encontros de acordo com os temas a serem debatidos.
- Os debates destes temas deverão servir, simultaneamente, para intercâmbio de informações sobre tendências e estratégias, assim como promover o desenvolvimento a favor de todos os participantes.

#### **4 - Competitividade**

- As partes se comprometem a buscar, permanentemente, melhores condições de competitividade do conjunto das unidades produtivas, assim como atuar no desenvolvimento da conscientização de todos os membros das empresas no Mercosul.

#### **5 - Soluções de conflitos**

- As empresas, os sindicatos e as comissões internas de fábrica se comprometem a prevenir conflitos, quer sejam individuais ou coletivos, através do diálogo permanente, e, em caso de surgirem divergências, conduzi-las sempre que possível através da negociação.

#### **6 - Representatividade**

- As empresas se comprometem a reconhecer os sindicatos e as comissões internas de fábrica, como interlocutores no tratamento de assuntos trabalhistas.
- As empresas reconhecem o direito dos empregados das diversas unidades do grupo automotivo da Volkswagen no Mercosul a organizarem-se sindicalmente e a constituírem comissões internas de fábrica.

#### **7 - Sistema de capacitação profissional**

- Os programas de capacitação profissional serão homogeneizados entre as diversas unidades das empresas, respeitando-se para tanto as particularidades e necessidades técnicas decorrentes dos processos de produção de cada unidade.

- De acordo com suas necessidades existentes e possibilidades de implementação, as empresas elaborarão programas de capacitação profissional levando em consideração a cooperação, as contribuições e sugestões apresentadas pelos sindicatos e comissões internas de fábrica.
- Os treinamentos, cursos, seminários etc., que compõem os programas de capacitação profissional, em qualquer unidade, serão automaticamente reconhecidos entre cada uma delas.

#### **8 - Adesões ao contrato**

- As partes garantirão a adesão a este contrato das comissões internas de fábrica que vierem a ser implantadas nas Unidades do Grupo Automotivo da Volkswagen no Mercosul.

#### **9 - Disposições finais**

- As partes se comprometem em aperfeiçoar continuamente este contrato, de forma dinâmica e consensual, incluindo questões importantes para o permanente diálogo social no Mercosul.
- As empresas facilitarão os meios necessários para o desenvolvimento e funcionamento do contrato aqui estabelecido.

## ANEXO B – DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL

### DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL

OS CHEFES DE ESTADO DOS ESTADOS PARTES DO MERCADO COMUM DO SUL, Considerando que os Estados Partes do MERCOSUL reconhecem, nos termos do Tratado de Assunção (1991), que a ampliação das atuais dimensões de seus mercados nacionais, por meio da integração, constitui condição fundamental para acelerar os processos de desenvolvimento econômico com justiça social;

Considerando que os Estados Partes declaram, no mesmo Tratado, a disposição de promover a modernização de suas economias para ampliar a oferta de bens e serviços disponíveis e, em consequência, melhorar as condições de vida de seus habitantes;

Considerando que os Estados Partes, além de membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificaram as principais convenções que garantem os direitos essenciais dos trabalhadores, e adotam em larga medida as recomendações orientadas para a promoção do emprego de qualidade, das condições saudáveis de trabalho, do diálogo social e do bem-estar dos trabalhadores;

Considerando, ademais, que os Estados Partes apoiaram a "Declaração da OIT relativa a princípios e direitos fundamentais no trabalho" (1998), que reafirma o compromisso dos Membros de respeitar, promover e colocar em prática os direitos e obrigações expressos nas convenções reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização;

Considerando que os Estados Partes estão comprometidos com as declarações, pactos, protocolos e outros tratados que integram o patrimônio jurídico da Humanidade, entre os quais a **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)**, o **Pacto Internacional dos Direitos Civis e políticos (1966)**, o **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)**, a **Declaração Americana de Direitos e Obrigações do Homem (1948)**, a **Carta Interamericana de Garantias Sociais (1948)**, a **Carta da Organização dos Estados Americanos - OEA (1948)**, a **Convenção Americana de Direitos Humanos sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1988)**;

Considerando que **diferentes fóruns internacionais**, entre os quais a **Cúpula de Copenhague (1995)**, têm enfatizado a necessidade de se instituir mecanismos de acompanhamento e avaliação dos componentes sociais da mundialização da economia, a fim de assegurar a harmonia entre progresso econômico e bem-estar social;

Considerando que a adesão dos Estados Partes aos princípios da democracia política e do Estado de Direito e do respeito irrestrito aos direitos civis e políticos da pessoa humana constitui base irrenunciável do projeto de integração;

Considerando que a integração envolve aspectos e efeitos sociais cujo reconhecimento implica a necessidade de prever, analisar e solucionar os diferentes problemas gerados, neste âmbito, por essa mesma integração;

Considerando que os Ministros do Trabalho do MERCOSUL têm manifestado, em suas reuniões, que a integração regional não pode confinar-se à esfera comercial e econômica, mas deve abranger a temática social, tanto no que diz respeito à adequação dos marcos regulatórios trabalhistas às novas realidades configuradas por essa mesma integração e pelo processo de globalização da economia, quanto ao reconhecimento de um patamar mínimo de direitos dos trabalhadores no âmbito do MERCOSUL, correspondente às convenções fundamentais da OIT;

Considerando a decisão dos Estados Partes de consubstanciar em um instrumento comum os progressos já alcançados na dimensão social do processo de integração e alicerçar os avanços futuros e constantes no campo social, sobretudo mediante a ratificação e cumprimento das principais convenções da OIT;

**ADOTAM OS SEGUINTE PRINCÍPIOS E DIREITOS NA ÁREA DO TRABALHO, QUE PASSAM A CONSTITUIR A "DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL", SEM PREJUÍZO DE OUTROS QUE A PRÁTICA NACIONAL OU INTERNACIONAL DOS ESTADOS PARTES TENHA INSTAURADO OU VENHA A INSTAURAR:**

#### ***DIREITOS INDIVIDUAIS***

##### ***Não discriminação***

Art. 1º Todo trabalhador tem garantida a igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidades no emprego e ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar, em conformidade com as disposições legais vigentes.

Os Estados Partes comprometem-se a garantir a vigência deste princípio de não discriminação. Em particular, comprometem-se a realizar ações destinadas a eliminar a discriminação no que tange aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho.

***Promoção da igualdade***

Art. 2º As pessoas portadoras de necessidades especiais serão tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e no mercado de trabalho.

Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas efetivas, especialmente no que se refere à educação, formação, readaptação e orientação profissional, à adequação dos ambientes de trabalho e ao acesso aos bens e serviços coletivos, a fim de assegurar que as pessoas portadoras de necessidades especiais tenham a possibilidade de desempenhar uma atividade produtiva.

Art. 3º Os Estados Partes comprometem-se a garantir, mediante a legislação e práticas trabalhistas, a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens.

***Trabalhadores migrantes e fronteiriços***

Art. 4º Todos os trabalhadores migrantes, independentemente de sua nacionalidade, têm direito à ajuda, informação, proteção e igualdade de direitos e condições de trabalho reconhecidos aos nacionais do país em que estiverem exercendo suas atividades.

Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas tendentes ao estabelecimento de normas e procedimentos comuns relativos à circulação dos trabalhadores nas zonas de fronteira e a levar a cabo as ações necessárias para melhorar as oportunidades de emprego e as condições de trabalho e de vida destes trabalhadores.

***Eliminação do trabalho forçado***

Art. 5º Toda pessoa tem direito ao trabalho livre e a exercer qualquer ofício ou profissão, de acordo com as disposições nacionais vigentes.

Os Estados Partes comprometem-se a eliminar toda forma de trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob a ameaça de uma pena qualquer e para o qual dito indivíduo não se ofereça voluntariamente.

Ademais, comprometem-se a adotar medidas para garantir a abolição de toda utilização de mão-de-obra que propicie, autorize ou tolere o trabalho forçado ou obrigatório.

De modo especial, suprime-se toda forma de trabalho forçado ou obrigatório que possa utilizar-se:

- a) como meio de coerção ou de educação política ou como castigo por não ter ou expressar determinadas opiniões políticas, ou por manifestar oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;
- b) como método de mobilização e utilização da mão-de-obra com fins de fomento econômico;
- c) como medida de disciplina no trabalho;
- d) como castigo por haver participado em greves;

e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

### ***Trabalho infantil e de menores***

Art. 6º A idade mínima de admissão ao trabalho será aquela estabelecida conforme as legislações nacionais dos Estados Partes, não podendo ser inferior àquela em que cessa a escolaridade obrigatória.

Os Estados Partes comprometem-se a adotar políticas e ações que conduzam à abolição do trabalho infantil e à elevação progressiva da idade mínima para ingressar no mercado de trabalho.

O trabalho dos menores será objeto de proteção especial pelos Estados Partes, especialmente no que concerne à idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho e a outras medidas que possibilitem seu pleno desenvolvimento físico, intelectual, profissional e moral.

A jornada de trabalho para esses menores, limitada conforme as legislações nacionais, não admitirá sua extensão mediante a realização de horas extras nem em horários noturnos.

O trabalho dos menores não deverá realizar-se em um ambiente insalubre, perigoso ou imoral, que possa afetar o pleno desenvolvimento de suas faculdades físicas, mentais e morais.

A idade de admissão a um trabalho com alguma das características antes assinaladas não poderá ser inferior a 18 anos.

### ***Direitos dos empregadores***

Art. 7º O empregador tem o direito de organizar e dirigir econômica e tecnicamente a empresa, em conformidade com as legislações e as práticas nacionais.

## ***DIREITOS COLETIVOS***

### ***Liberdade de associação***

Art. 8º Todos os empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como de afiliar-se a essas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes.

Os Estados Partes comprometem-se a assegurar, mediante dispositivos legais, o direito à livre associação, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações constituídas, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus membros.

### ***Liberdade sindical***

Art. 9º Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical com relação a seu emprego.

Deverá garantir-se:

- a) a liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação, sem que isto comprometa o ingresso em um emprego ou sua continuidade no mesmo;
- b) evitar demissões ou prejuízos a um trabalhador por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais;
- c) o direito de ser representado sindicalmente, de acordo com a legislação, acordos e convênios coletivos de trabalho em vigor nos Estados Partes.

### ***Negociação coletiva***

Art.10 Os empregadores ou suas organizações e as organizações ou representações de trabalhadores têm direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, em conformidade com as legislações e práticas nacionais.

***[A representação sindical do Brasil reserva-se o direito de não adesão à redação proposta para o Art. 10, especificamente quanto à admissão da negociação e contratação coletiva sem representação sindical.]***

### ***Greve***

Art. 11 Todos os trabalhadores e as organizações sindicais têm garantido o exercício do direito de greve, conforme as disposições nacionais vigentes. Os mecanismos de prevenção ou solução de conflitos ou a regulação deste direito não poderão impedir seu exercício ou desvirtuar sua finalidade.

### ***Promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de auto-composição de conflitos***

Art. 12 Os Estados Partes comprometem-se a propiciar e desenvolver formas preventivas e alternativas de autocomposição dos conflitos individuais e coletivos de trabalho, fomentando a utilização de procedimentos independentes e imparciais de solução de controvérsias.

### ***Diálogo social***

Art. 13 Os Estados Partes comprometem-se a fomentar o diálogo social nos âmbitos nacional e regional, instituindo mecanismos efetivos de consulta permanente entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, a fim de garantir, mediante o consenso

social, condições favoráveis ao crescimento econômico sustentável e com justiça social da região e a melhoria das condições de vida de seus povos.

## ***OUTROS DIREITOS***

### ***Fomento do emprego***

Art. 14 Os Estados Partes comprometem-se a promover o crescimento econômico, a ampliação dos mercados interno e regional e a executar políticas ativas referentes ao fomento e criação do emprego, de modo a elevar o nível de vida e corrigir os desequilíbrios sociais e regionais.

### ***Proteção dos desempregados***

Art. 15 Os Estados Partes comprometem-se a instituir, manter e melhorar mecanismos de proteção contra o desemprego, compatíveis com as legislações e as condições internas de cada país, a fim de garantir a subsistência dos trabalhadores afetados pela desocupação involuntária e ao mesmo tempo facilitar o acesso a serviços de recolocação e a programas de requalificação profissional que facilitem seu retorno a uma atividade produtiva.

### ***Formação profissional e desenvolvimento de recursos humanos***

Art. 16 Todos os trabalhadores têm direito à orientação, à formação e à capacitação profissional.

Os Estados Partes comprometem-se a instituir, com as entidades envolvidas que voluntariamente assim o desejem, serviços e programas de formação ou orientação profissional contínua e permanente, de maneira a permitir aos trabalhadores obter as qualificações exigidas para o desempenho de uma atividade produtiva, aperfeiçoar e reciclar os conhecimentos e habilidades, considerando fundamentalmente as modificações resultantes do progresso técnico.

Os Estados Partes obrigam-se ademais a adotar medidas destinadas a promover a articulação entre os programas e serviços de orientação e formação profissional, por um lado, e os serviços públicos de emprego e de proteção dos desempregados, por outro, com o objetivo de melhorar as condições de inserção laboral dos trabalhadores.

Os Estados Partes comprometem-se a garantir a efetiva informação sobre os mercados de trabalho e sua difusão tanto a nível nacional como regional.

### ***Saúde e segurança no trabalho***

Art. 17 Todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional.

Os Estados Partes comprometem-se a formular, aplicar e atualizar em forma permanente e em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, políticas e programas em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, a fim de prevenir os acidentes

de trabalho e as enfermidades profissionais, promovendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores.

### ***Inspeção do trabalho***

Art. 18 Todo trabalhador tem direito a uma proteção adequada no que se refere às condições e ao ambiente de trabalho.

Os Estados Partes comprometem-se a instituir e a manter serviços de inspeção do trabalho, com o propósito de controlar em todo o seu território o cumprimento das disposições normativas que dizem respeito à proteção dos trabalhadores e às condições de segurança e saúde no trabalho.

### ***Seguridade social***

Art. 19 Os trabalhadores do MERCOSUL têm direito à seguridade social, nos níveis e condições previstos nas respectivas legislações nacionais.

Os Estados Partes comprometem-se a garantir uma rede mínima de amparo social que proteja seus habitantes frente à contingência de riscos sociais, enfermidades, velhice, invalidez e morte, buscando coordenar as políticas na área social, de forma a suprimir eventuais discriminações derivadas da origem nacional dos beneficiários.

### ***APLICAÇÃO E SEGUIMENTO***

Art. 20 Os Estados Partes comprometem-se a respeitar os direitos fundamentais inscritos nesta Declaração e a promover sua aplicação em conformidade com a legislação e as práticas nacionais e as convenções e acordos coletivos. Para tanto, recomendam instituir, como parte integrante desta Declaração, uma Comissão Sociolaboral, órgão tripartite, auxiliar do Grupo Mercado Comum, que terá caráter promocional e não sancionador, dotado de instâncias nacionais e regional, com o objetivo de fomentar e acompanhar a aplicação do instrumento. A

Comissão Sociolaboral Regional manifestar-se-á por consenso dos três setores, e terá as seguintes atribuições e responsabilidades:

- a) examinar, comentar e encaminhar as memórias preparadas pelos Estados Partes, decorrentes dos compromissos desta Declaração;
- b) formular planos, programas de ação e recomendações tendentes a fomentar a aplicação e o cumprimento da Declaração;
- c) examinar observações e consultas sobre dificuldades e incorreções na aplicação e cumprimento dos dispositivos contidos na Declaração;
- d) examinar dúvidas sobre a aplicação dos termos da Declaração e propor esclarecimentos;
- e) elaborar análises e relatórios sobre a aplicação e o cumprimento da Declaração;
- f) examinar e instruir as propostas de modificação do texto da Declaração e lhes dar o encaminhamento pertinente.

As formas e mecanismos de encaminhamento dos assuntos acima listados serão definidos pela Comissão Sociolaboral Regional.

Art. 21 A Comissão Sociolaboral Regional deverá reunir-se ao menos uma vez ao ano para analisar as memórias oferecidas pelos Estados Partes e preparar relatório a ser encaminhado ao Grupo Mercado Comum.

Art. 22 A Comissão Sociolaboral Regional redigirá, por consenso e no prazo de seis meses, a contar da data de sua instituição, seu próprio regimento e o das comissões nacionais, devendo submetê-los ao Grupo Mercado Comum para aprovação.

Art. 23 Os Estados Partes deverão elaborar, por intermédio de seus Ministérios do Trabalho e em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, memórias anuais, contendo:

- a) o relato das alterações ocorridas na legislação ou na prática nacional relacionadas à implementação dos enunciados desta Declaração; e
- b) o relato dos avanços realizados na promoção desta Declaração e das dificuldades enfrentadas em sua aplicação.

Art. 24 Os Estados Partes concordam que esta Declaração, tendo em vista seu caráter dinâmico e o avanço do processo de integração subregional, será objeto de revisão, decorridos dois anos de sua adoção, com base na experiência acumulada no curso de sua aplicação ou nas propostas e subsídios formulados pela Comissão Sociolaboral ou por outros agentes.

Art. 25 Os Estados Partes ressaltam que esta Declaração e seu mecanismo de seguimento não poderão ser invocados nem utilizados para outros fins que os neles previstos, vedada, em particular, sua aplicação a questões comerciais, econômicas e financeiras.

Feita na cidade do Rio de Janeiro, aos dez dias de dezembro de mil novecentos e noventa e oito, nas versões espanhola e portuguesa, de igual teor.

**Carlos Saul Meném**

Argentina

**Fernando Henrique Cardoso**

Brasil

**Raul Alberto Cubas Grau**

Paraguay

**Julio Maria Sanguinetti**

Uruguay