

## IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Jorge Luiz Souto Maior

Quando eu era criancinha pequenina lá em Barbacena, ou melhor, lá em Pouso Alegre, no sul das Minas Gerais, ouvi contar uma estória que era mais ou menos assim: uma pessoa estava em um país cuja língua e costumes não eram de seu conhecimento. Esta pessoa, no entanto, gostava de jogar cartas e apesar de sua dificuldade de comunicação resolveu ir até um boteco, uma espécie de saloon, dos velhos faroestes, para satisfazer seu desejo de jogar. Chegando ao bar, dirigiu-se a uma mesa onde algumas pessoas jogavam e ficou observando. Surpreendeu-se ao perceber que não conhecia o jogo que estava sendo jogado. Todas recebiam uma certa quantidade de cartas e iam comprando outras até que uma dizia, cachambra, baixava as cartas da mão e ganhava o jogo. No entanto, as cartas não tinham nenhuma seqüência lógica e a cada vez que alguém batia a seqüência era diferente. Ficou, então, ali longo tempo, até que considerou ter entendido razoavelmente o jogo e pediu para jogar. Já na primeira rodada conseguiu juntar na mão as cartas que considerava necessárias para ganhar o jogo e então disse: “cachambra” e baixou as cartas. Quando estava já pegando as fichas, um outro jogador do outro lado da mesa, já abaixando as cartas disse: “cachambra real” e pegou as fichas...

Pois bem, no meu modesto modo de ver, a “globalização” não é mais que uma “cachambra”, isto é, uma idéia abstrata, sem conteúdo determinado, ou conteúdo variável de acordo com as circunstâncias, e que se utiliza no jogo da vida como argumento final de discussões, que, assim, não chegam jamais ao âmbito da concretização.

No jogo das relações de trabalho, por exemplo, a globalização, na realidade brasileira, normalmente tem sido utilizada como a justificativa da flexibilização do direito do trabalho, que, por sua vez, é outra idéia sem conteúdo preciso, uma espécie de “cahambrinha”.

A flexibilização, em concreto, implica redução dos direitos do trabalhador como fórmula de solução para o problema do desemprego.

Ao falar de redução de direitos e desemprego, descemos, então, ao nível concreto, mais propício à compreensão humana. Mas, mesmo aí nossas mentes se confundem, pois embora se refiram a noções concretas, elas não se interligam em uma relação de causa e efeito, como pressupõe a teoria da flexibilização.

Analisando essa co-relação entre flexibilização e desemprego, sob o prisma da realidade, e não no âmbito abstrato, o que se percebe é que a redução de direitos do trabalhador, que vem se implementando no Brasil há algum tempo, mais precisamente, desde 1967, com a criação do FGTS, com o complemento da terceirização, do banco de horas, do contrato a tempo parcial, da suspensão temporária do contrato de trabalho, e tantas outras leis ou entendimentos jurisprudenciais que ao longo de anos vem reduzindo garantias e proteções conferidas ao trabalhador, não tem repercutido no nível de emprego.

Aliás, o Brasil, do 9º. lugar no nível de desemprego absoluto entre os países do mundo, em 1980, passou, em 2000, para o 2º. lugar, segundo informa a Folha de S. Paulo, em sua edição de 29 de maio, 2002, p. B-5.

Outro efeito que a política de redução de direitos do trabalhador tem gerado, é a redução do ganho do trabalhador (incluindo trabalhadores da classe média), provocando o empobrecimento da população e favorecendo a acumulação de riquezas. Isto, conseqüentemente, tem agravado nosso maior problema social que é a má distribuição de renda, que repercute, igualmente, no interesse econômico das pequenas e médias empresas, que dependem do consumo do mercado interno e que são as que realmente fornecem empregos.

Outra repercussão, que a política de precarização dos direitos trabalhistas, impulsionada pela teoria da flexibilização, extremamente importante, mas que pouco se comenta, é a da potencialização da subordinação nas relações de emprego. Diante da ameaça constante do desemprego e sem um instrumento jurídico de proteção do emprego, a subordinação do empregado ao empregador aumenta, sensivelmente, advindo daí o fenômeno da exclusão no próprio ambiente de trabalho, provocando “stress”, doenças profissionais e acidentes do trabalho em nível elevadíssimo, que se não for encarado como um problema social e humano é também um problema econômico, pois a Previdência Social gasta mais hoje em dia com auxílio-doença que com a aposentadoria. Isto é, estamos todos pagando a conta da flexibilização.

Estes dados estão presentes em nossa realidade, mas ao serem constatados esbarra-se em um conformismo, ou até, em um fatalismo, que toma conta da nossa sociedade a partir da noção de que tudo isto são os efeitos inevitáveis da globalização: e, então, “cachambra”. Como me disse um economista, em 1994, em um Congresso aqui em São Paulo, “não há como o Brasil recusar-se a adotar a política de redução dos custos do trabalho, pois a Argentina já o vem fazendo há alguns anos, e se o

Brasil também não o fizer as “nossas” multinacionais vão sair todas daqui e se instalar na Argentina”.

a globalização, idéia abstrata que não possui um conteúdo específico, acaba servindo como impulsão em nossa sociedade um conformismo diante das injustiças sociais.

Voltamos, assim, ao nível da abstração, representando a globalização uma fórmula para impulsão em nossa sociedade um conformismo diante das injustiças sociais.

Mas, aprofundando um pouco mais a avaliação abstrata dos movimentos mundiais, e sem introduzir um discurso antiglobalização, como se estivéssemos no Fórum Social Mundial de Porto Alegre, opondo-se a Davos, é possível perceber que ao lado desta globalização econômica, de caráter meramente econômico, existe um outro vetor de globalização de natureza humanitária, pelo qual busca-se expandir pelo mundo a necessidade de proteção da dignidade humana e de construção da justiça social internacional, até como de preservar a paz mundial.

Diante da internacionalização das formas de produção, vislumbra-se, na mesma proporção, uma internacionalização mais intensa e precisa do direito do trabalho, com incentivo à sindicalização internacional e busca de uma normatização internacional de princípios éticos e sociais no trabalho, efetivando-se uma « mondialisation de la démocratie et de l’Etat de Droit »<sup>1</sup>.

A comprovar esta visão, é fácil constatar a presença de vários instrumentos jurídicos internacionais voltados para a proteção do ser humano, tais como: a Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada pela Assembleia geral das Nações Unidas, publicada, em 10 de dezembro de 1948; a Convenção Européia de Salvaguarda dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (assinada em Roma, 4 de novembro de 1950); a Carta Social Européia (assinada pelo Conselho da Europa, em 1961); a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), adota em 22 de novembro de 1969, acrescido pelo “Protocolo de San Salvador”, em novembro de 1988; a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (de 9 de dezembro de 1989); a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

---

<sup>1</sup> . Jacques Chevallier, La mondialisation de l’Etat de droit , *apud* Antoine Jeammaud, « La Mondialisation, épreuve pour le droit du travail » p. 2.

(adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, 18 de junho de 1998); a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais (adotada, em 14 de outubro de 2000, pelos quinze países membros da União Européia); sem falar nas mais de 180 Convenções adotadas pela OIT, das quais merecem destaque a de número 87, referente à liberdade sindical (de 1948), a de número 158, relativa à proibição de dispensa arbitrária (de 1982) e a de número 168, relativa à promoção do emprego e à proteção contra o desemprego (de 1991), esta última ratificada pelo Brasil em março de 1993; e a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, adotada pela OIT, em novembro de 1977 e emendada em novembro de 2000.

Merece destaque, a propósito, uma passagem do preâmbulo da Constituição da OIT, na qual se afirma: “...o crescimento econômico é essencial, mas ele não é suficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, e isto confirma a necessidade da OIT de promover políticas sociais sólidas, a justiça e as instituições democráticas”.

Esse quadro jurídico internacional demonstra que não somente é possível, mas necessário, lutar contra os efeitos maléficos da globalização econômica, buscando a proteção da dignidade humana e fazendo com que o trabalho seja uma efetiva fonte de renda e fator de integração social.

Sob o prisma concreto o que isto significa? Significa que ao invés de ficarmos o tempo todo falando da necessidade de adaptação do direito do trabalho às novas necessidades produtivas, devemos, antes de tudo, no Brasil, fazer valer ao menos as garantias mínimas de proteção do trabalho digno e humano.

Isto é, antes de entrarmos na discussão em torno da crítica do Estado do bem-estar social (o “welfare state”), é preciso experimentar as benesses sociais de uma tal concepção política do Estado.

Não é possível que estejamos falando da modernidade que impera nos países europeus, a partir das benesses da globalização econômica, enquanto em nosso país ainda há trabalho escravo em muitos lugares (e nenhuma lei específica e rigorosa para punir tal ato); enquanto o trabalho de crianças é utilizado em larga escala, ainda sob o argumento de que é melhor para elas trabalhar que ir para as ruas; enquanto cerca de 90% das reclamações trabalhistas versam sobre o trabalho em horas extraordinárias (prestadas de forma ordinária, sem o respectivo pagamento e sem apresentação de anotação de jornada,

para dificultar a prova do empregado), impedindo-se a inserção de um maior número de pessoas ao mercado de trabalho, impunemente; enquanto cooperativas de trabalho se constituem (em número já absurdo) de forma fraudulenta, fazendo com que os antigos postos de emprego sejam ocupados pelos “falsos” cooperados (e isto se faz até mesmo por entes públicos, como o Banco do Brasil); enquanto empresas multinacionais e até nacionais, sem qualquer responsabilidade social ou empecilho jurídico, anunciam dispensas coletivas, com o propósito de forçar negociações coletivas “in pejus”. E, sobretudo, quando todas essas agressões ao homem trabalhador, e tantas outras, são vistas como matérias próprias a conciliações, seja no âmbito das recentes comissões de conciliação e mesmo na Justiça do Trabalho.

É preciso pensar o direito do trabalho eticamente e nenhum obstáculo econômico pode ser interposto, até porque a atuação concreta de um direito do trabalho, verdadeiramente, voltado para a proteção da dignidade humana, em nada interfere na eficiência empresarial.

Para tanto, no âmbito abstrato, é preciso que se ultrapasse o obstáculo do inconformismo ditado pela globalização, ou até melhor, que se visualize o fenômeno da globalização sob a ótica da proteção dos direitos humanos.

Alimento, portanto, a esperança, de que no jogo das relações de trabalho, no âmbito abstrato, contra a “cachambra” da globalização, essa globalização humanitária seja a nossa: “cachambra real”!