

GLOBALIZAÇÃO HUMANISTA: A “CACHAMBRA REAL” NO JOGO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (*).

Jorge Luiz Souto Maior(**)

Quando eu era criancinha pequenininha lá em Barbacena, ou melhor, lá em Pouso Alegre, no sul das Minas Gerais, ouvi contar a estória de um homem que 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, baixando as cartas, decretou: “cachambra”. Quando estava já pegando as fichas, um outro jogador do outro lado da mesa, no entanto, abriu suas cartas na mesa e disse: “cachambra real”; e levou as fichas...

Porque lhes conto esta estória? Obviamente, que não é apenas para relembrar a minha infância. Conto-lhes esta estória, para ilustrar o que vem a ser essa tal “globalização” de que tanto se fala. A globalização, no meu modesto modo de ver, não é mais que uma “cachambra”, isto é, algo sem conteúdo preciso, determinado, que varia de acordo com as circunstâncias, e que se utiliza no jogo da vida como fórmula para se impor um certo conformismo social diante das injustiças.

No jogo das relações de trabalho, por exemplo, a globalização, na realidade brasileira, tem sido utilizada como a justificativa do implemento de uma política de redução dos direitos trabalhistas.

Sob o prisma concreto, no entanto, o que esta redução de direitos, ou precarização das relações de trabalho, tem provocado em nossa realidade é:

(*) Palestra proferida no I Congresso Internacional de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP.

(**) Professor-doutor de direito do trabalho da Faculdade de Direito da USP.

a) primeiro, uma sensível **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, em geral, do consumo do **mercado interno**;

b) segundo, a 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 piora das condições de trabalho, despreocupação com a efetiva proteção do meio ambiente do trabalho, “stress”, doenças profissionais e acidentes do trabalho em nível elevadíssimo, que se não for encarado como um problema social e humano é inegavelmente um problema econômico, pois a Previdência Social gasta mais hoje em dia com o pagamento de benefícios a estas contingências do que com a aposentadoria por tempo de serviço, que sempre foi encarada como a vilã do sistema previdenciário.

Além disso, nenhum reflexo positivo é sentido no nível de emprego. O Brasil, aliás, 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;

Estas situações, ao serem constatadas, são simplesmente desqualificadas, esbarrando-se no conformismo social, ou mesmo, fatalismo, impulsionado pela idéia de que se trata de situações que representam efeitos inevitáveis da globalização. Como me disse um economista, em um Congresso de magistrados, aqui em São Paulo, em 1994, “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”.

E assim o debate termina: “cachambra”!

Retorna-se, desse modo, ao nível da abstração e a cachambra da globalização ao mesmo tempo que nos impede de lutar contra as injustiças sociais, conforta nossos espíritos, em razão da sensação de impotência de que somos tomados.

Entretanto, aprofundando um pouco mais a avaliação abstrata dos movimentos mundiais, e sem formular um discurso antiglobalização (como se estivéssemos em Porto Alegre, atacando Davos), é fácil perceber que ao lado desta globalização, de caráter meramente econômico, existe um outro vetor da globalização, de natureza humanista, pelo qual se busca expandir pelo mundo a necessidade de proteção da dignidade humana e da construção da justiça social internacional, até como forma de preservar a paz mundial.

A comprovar a existência desta globalização humanista, inúmeros são os instrumentos jurídicos internacionais que podem ser lembrados. Apenas para citar alguns: a Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada pela Assembléia 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 (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.

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 um prisma mais concreto, o que a visualização de uma globalização humanista significa? Qual o seu impacto nas relações de trabalho? O impacto é que ao invés de ficarmos o tempo todo falando da necessidade de adaptação do direito do

trabalho às exigências dos novos modelos de produção, devemos, em primeiro lugar, sobretudo no Brasil, fazer valer as garantias de proteção do trabalho humano digno.

Aliás, não é possível continuar simplesmente falando de modernização das relações de trabalho, a partir da perspectiva da globalização econômica, quando se constata que em nosso país:

a) ainda há trabalho escravo em muitos lugares e nenhuma lei específica e rigorosa para punir tal ato;

b) 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;

c) 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;

d) 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);

e) empresas multinacionais e até nacionais, sem qualquer responsabilidade social ou empecilho jurídico, anunciam dispensas coletivas, com o propósito de forças negociações coletivas “in pejus”;

f) a técnica administrativa da “terceirização” tem sido utilizada, com apoio doutrinário e jurisprudencial, para alijar o trabalhador do processo produtivo, precarizar sua condição de trabalho, reduzir seus direitos e pulverizar sua força coletiva.

E, sobretudo, enquanto todas essas agressões ao homem trabalhador, e tantas outras, são vistas como matérias próprias a conciliações, seja no âmbito das recentes comissões de conciliação, seja na própria Justiça do Trabalho.

É preciso pensar o direito do trabalho eticamente e nenhum obstáculo econômico pode ser transposto a este objetivo, até porque a atuação concreta de um direito do trabalho, verdadeiramente, voltado para a proteção da dignidade humana, em nada interfere na eficiência econômica empresarial. E ainda que interferisse, e se por conta

disso nada fosse feito, restaria a pergunta: do quê poderíamos nos orgulhar ao constatar que não somos capazes de criar uma sociedade justa e realmente igualitária?

Para que se reconstrua eticamente o direito do trabalho, é preciso, que no âmbito abstrato se ultrapasse o obstáculo do conformismo ditado pela globalização, ou até melhor, que se visualize o fenômeno da globalização, prioritariamente, sob a ótica da proteção dos direitos humanos.

Em suma, é preciso que no jogo das relações de trabalho, no âmbito abstrato, contra a “cachambra” da globalização econômica, sobreponha-se a globalização humanista, que seria, assim, a nossa: “cachambra real”!

Obrigado!

São Paulo, 20 de setembro de 2002.