

CAMINHOS PARA A SOBREVIVÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO (E DO TRABALHADOR) EM UM CONTEXTO GLOBAL

Julie Santos Teixeira

Mestranda em Direito do Trabalho pela PUC Minas – Minas Gerais - Brasil
Graduada em Direito (2014) e em Relações Públicas (2004) pelo Uni-BH – Minas Gerais - Brasil
Auditora-Fiscal do Ministério do Trabalho onde atua como
Coordenadora de Projetos de Fiscalização em MG
e-mail: julie.santos@bol.com.br

Recebido em: 10/10/2016

Aprovado em: 17/10/2016

RESUMO

O Direito do Trabalho tem sido condenado e responsabilizado, nas últimas décadas, pelo desemprego. Em verdade, as crises são grandes companheiras de viagem do Direito do Trabalho, são cíclicas. As normas podem se amoldar, temporariamente, a determinados contextos econômicos, entretanto, as relações entre empregados e empregadores necessitam de intervenção estatal, em razão da desigualdade entre as partes para negociarem as cláusulas do contrato de trabalho. Tal intervenção tem sido amplamente criticada pela corrente neoliberal e se fortalecido cada vez mais, tendo sido proposta, recentemente, de projeto de lei no qual se defende a prevalência do negociado sobre o legislado. Muitos são os desafios contemporâneos de um mundo do trabalho em crise, entretanto, há que se estabelecer um patamar mínimo de direitos e assegurá-lo a todos, independentemente de sua origem, cultura, sexo, cidadania: um patamar mínimo de direitos em nível global. Para tanto, agentes de contrapoder devem se fortalecer e reagir às tentativas de desconstrução e desmonte do Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho vai muito além do ordenamento jurídico responsável pela tutela das relações de emprego. Trata-se de um meio de inserção social, de acesso à política e à democracia, de distribuição de renda e cidadania e, portanto, deve ser fortalecido. Problemas globais carecem de soluções globais. Nesse sentido, propõe-se a universalização e uniformização do instituto em uma perspectiva garantidora da proteção ao trabalho e do ser humano que trabalha em qualquer ponto do globo.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Democracia. Contrapoder.

WAYS FOR THE SURVIVOR OF LABOR LAW (AND OF THE WORKER) IN A GLOBAL CONTEXT

ABSTRACT

The Labor Law have been condemned and blamed in recent decades about unemployment. In fact, crises are great Labor Law traveling companions are cyclical. The rules may conform temporarily certain economic contexts, however, relations between employees and employers requires state intervention, because of the inequality between the parties to negotiate the terms of the employment contract. Such intervention has been widely criticized by the current neoliberal and strengthened increasingly, has been proposed recently bill in which defends the prevalence of the negotiated over the legislated. Many are the contemporary challenges of the working world in crisis, however, it is necessary to establish a minimum level of rights and ensure it to all, regardless of their origin, culture, sex, citizenship: minimum rights level globally. Therefore, counter-agents should be strengthened and react to attempts at deconstruction and dismantling of labor law. The labor law goes far beyond the legal system responsible for regulating employment relationships. It is a means of social inclusion, access to politics and democracy, distribution of income and citizenship and therefore must best lengthened. Global problems requires global solutions. In this sense, it is proposed the universalization and standardization institute in a guarantor perspective of protection of labor and human working anywhere on the globe.

Keywords: Labour Law. Democracy. Countervailing.

1 INTRODUÇÃO

A nova ordem social que se observa nas sociedades contemporâneas tem privilegiado, cada vez mais, os interesses individuais em desfavor dos coletivos e sociais. Nesse sentido, existe uma tendência a mercantilizar as relações e seus objetos, inclusive o trabalho. Reduzido à mercadoria, o trabalho deixa de ser percebido enquanto ponte para acesso não somente à renda, mas à cidadania, à democracia e à inserção política.

Entretanto, não se pode olvidar que as formas de trabalho se modificaram sobremaneira de forma a acompanhar a evolução das relações econômicas, da revolução tecnológica e as novas necessidades do mundo do trabalho. As disposições que regulam essas relações devem se amoldar às novas práticas, porém sem submeter o homem que trabalha a situações de “[...] degradação actual de vida e de trabalho.” (FERREIRA, 2002, p. 258).

Muitos são os desafios contemporâneos em um mundo do trabalho em crise. Quanto às respostas, poucas são no sentido da coletividade e do bem comum. E nessa direção errônea, flexibilizam-se as relações humanas e de trabalho, tudo muda em uma velocidade assustadora em meio à “modernidade líquida”. Zygmunt Bauman (2001), autor da expressão apresentada, expõe, em seus inúmeros textos, que a lógica da sociedade contemporânea mudou e as

relações, inclusive trabalhistas, antes sólidas e mais perenes, foram substituídas por vínculos frágeis e temporários, os quais denomina conexões. A preocupação maior dos seres que se relacionam na modernidade líquida consiste em se desvincular do outro sem grandes perdas ou custos. Trata-se da mercadorização das relações que podem ser descartadas, uma vez moduladas pelos imperativos de consumo.

2 OS DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NO MUNDO DO TRABALHO GLOBALIZADO E EM CRISE

O trabalho integra a essência da atividade humana. Por sua vez, o emprego foi criado para se tornar o elo necessário para ligar o trabalhador ao sistema de produção capitalista. Meio de assegurar a perpetuação do sistema e a estabilidade na prestação de serviços, o trabalho foi designado como engrenagem necessária para continuidade e manutenção desse modo de produção. Da escravidão, passamos à servidão, seguida da contratualização e, hoje, percebe-se um grande movimento rumo à flexibilização das relações de trabalho, agora com prestações de serviços pontuais e responsabilidades e encargos transferidos quase que integralmente ao prestador de serviços: ditos cada vez mais autônomos e independentes. Nessa direção endossam Nunes e Teixeira:

Com a propagação das ideias neoliberais que pregam enxugamento dos custos, concorrência globalizada e a hegemonia do capital financeiro sobre o emprego, flexibilizam-se processos e mercados de trabalho. Todos os meios passam a ser válidos como instrumentos para acumulação do capital.

Com a globalização e abertura dos mercados, as empresas deslocam-se no globo em busca de locais para explorarem sua atividade econômica, em busca de um aumento da “mais valia”. Neste cenário de concorrência, os impactos no Direito do Trabalho são percebidos com o surgimento de novas formas de prestação de serviços, novas modalidades de contratos e de jornadas.

Os empregos formais vão sendo substituídos por diversificados modos de trabalho informal: flexibilizam-se as relações de trabalho. Cria-se, nos ambientes de trabalho, o trabalhador precário, denominado colaborador; os contratos temporários; part-times; terceirizados; falsos autônomos; ambos com jornada e remuneração flexíveis, que colocam em xeque as normas relativas a jornada de trabalho. (NUNES; TEIXEIRA, 2016a, p. 136).

Os impactos das correntes neoliberais nas relações de trabalho são visíveis. Além das novas modalidades de prestação de serviços, as formas de acumulação de capital também se tornaram múltiplas. Houve o momento em que cada um produzia para si e sua família. Com a centralização dos meios de produção pelo burguês, os servos se transformaram em trabalhadores e passaram a ofertar sua mão de obra como meio de obter um salário. Por sua

vez, o capitalista obtinha renda por meio das fábricas e indústrias, nas quais reinvestia o capital para ampliação da planta e aumento da produção. Conseqüentemente, oferecia mais empregos e proporcionava maior distribuição de renda à população local. Ocorre que o capitalista, sempre em busca da “mais valia”, vislumbrou outras possibilidades... Nas últimas décadas, com o advento da informática e acesso remoto a qualquer ponto do planeta, surgiu uma nova modalidade de auferição de capital sem a necessária implantação de indústrias e contratação de trabalhadores: trata-se do capital financeiro e especulativo. Maurício Godinho Delgado (2015) salienta que “[...] trata-se, agora, do capital substantivamente especulativo, que gera sua reprodução essencialmente com o próprio jogo de inversões financeiras, sem compromisso relevante com a noção de produção, tão cara às fases anteriores do capitalismo. ” Consoante à afirmação, destaca o professor uruguaio Oscar Ermida Uriarte (2001), que ao se mover instantaneamente, no tempo e espaço, com a capacidade de superar toda e qualquer compreensão de espaço e tempo, o capital adquire vantagem sobre o Estado, necessariamente localizado, e sobre o trabalho, culturalmente sedentário em razão de fatores familiares e humanos. Conclui o autor que, “Así, la globalización contribuye a que el poder político sea cada vez menos autónomo y que, en general, los contrapesos nacionales pierdan parte de su eficacia; entre ellos, el Derecho del trabajo y la acción sindical. ” (URIARTE, 2001, p. 4).

Uriarte (2001) destaca o enfraquecimento do direito do trabalho e das ações sindicais como fruto da globalização. Em verdade, as diversas organizações de contrapoder ao capitalismo têm sido, pouco a pouco, atacadas e enfraquecidas. Nessa direção, a terceirização irrestrita tem sido amplamente defendida pelas correntes mais liberais como forma de barateamento da mão de obra e também de desmobilização da classe trabalhadora. Márcio Túlio Viana endossa a tese ao afirmar que:

[...] a terceirização, como dizíamos, conspira sempre contra o movimento sindical, Além de não reunir um coletivo estável e homogêneo, ela introduz a concorrência no interior da própria força de trabalho.

De todo modo, há uma possibilidade de se reduzir esse impacto, se os terceirizados puderem se organizar no mesmo sindicato dos empregados da tomadora – o que nos parece uma proposta interessante. Na verdade, essa seria a solução ideal – pelo menos para os que se mantêm numa mesma empresa *por longo tempo*, como acontece, com o pessoal de asseio e conservação. (VIANA, 2015, p. 95).

Ressalta-se que o terceirizado não desenvolve o sentimento de pertencimento a qualquer classe e, assim, a dimensão de coletividade se esvazia. Até então, em nosso ordenamento jurídico, a orientação prevalente era a de que o trabalhador uma vez terceirizado não mais se vinculasse à entidade sindical representativa da empresa agora tomadora,

fragmentando e fragilizando o sistema sindical existente. Entretanto, em consonância com as proposições de Viana, em sua obra publicada em 2015, o Tribunal Superior do Trabalho, em recente julgado, inovou ao defender que os terceirizados devem ter o mesmo enquadramento sindical dos efetivos, sinalizando no sentido do fortalecimento das representações coletivas anteriormente fragilizadas pelas desfiliações dos obreiros ora terceirizados. No recurso nº TST-AgR-E-ED-RR-119-43.2012.5.09.0008, cujo acórdão foi publicado em 12 de maio de 2016:

[...] o sindicato questionava decisão da 7ª Turma do TST, que não reconheceu sua legitimidade para representar os empregados de uma empresa que fornece mão de obra terceirizada e temporária. A ação movida pela entidade sindical tinha como objetivo receber as contribuições de 2008 a 2011 dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços terceirizado e temporário.

O sindicato alegou ser o representante legítimo dos empregados das empresas de prestação de serviços a terceiros. Em sua defesa, a empresa afirmou ter recolhido as contribuições aos sindicatos que os empregados das tomadoras estão vinculados. O pedido da entidade sindical foi negado pelo juízo da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) concedeu em parte o recurso, condenando a empresa a começar a recolher a contribuição sindical dos temporários em seu favor.

No TST, a 7ª Turma reformou a decisão de segundo grau ao reconhecer a ilegitimidade do sindicato. O colegiado tomou como base os artigos 511, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, e 12, alínea "a", da Lei 6.019/74, que regulamenta o trabalho temporário. Como o dispositivo garante aos temporários remuneração equivalente aos empregados da tomadora, os ministros entenderam que esses trabalhadores têm o mesmo enquadramento sindical dos efetivos.

Segundo a 7ª Turma, isso ocorre por causa da identidade das atividades e exigências comuns. O entendimento foi mantido na SDI-1. O relator do caso na seção, ministro Alexandre Agra Belmonte, negou provimento aos embargos do sindicato, diante da falta de especificidade das decisões apresentadas para caracterizar divergência jurisprudencial e da inexistência de inovação recursal. (EMPREGADO, 2016).

Com a retomada da representação pela entidade sindical da tomadora, a fragmentação da classe operária é reduzida. Além de normalmente ser mais forte, o sindicato da tomadora se esforça em prevenir que as terceirizações sejam capazes de reduzir o valor da força de trabalho.

Importante ressaltar a relevância da atuação das entidades sindicais na defesa e promoção dos direitos da classe trabalhadora representada. Entretanto, percebe-se que a atuação das representações sindicais em ações coletivas ainda é tímida e precária. Faz-se necessária a maior utilização das ferramentas legalmente constituídas e atribuídas legitimamente aos sindicatos, enquanto substitutos processuais da classe operária representada. Nunes e Teixeira, ao discorrerem sobre as “Intervenções Coletivas em prol da Efetivação do Direito do Trabalho como meio Garantidor de uma Democracia Real”, salientam:

[...] os sindicatos devem buscar concretizar os direitos trabalhistas coletivamente desrespeitados por meio do ingresso de ações coletivas, como legitimados que são enquanto substitutos processuais, conforme autoriza o art. 8º, III da Constituição Federal. As ações coletivas tutelam direitos e interesses de natureza difusa, coletiva e individual homogênea. Com as ações coletivas, o acesso à justiça é ampliado, inclusive aos futuros interessados, cujos direitos ainda não tenham tido seus interesses lesionados além de eliminar possíveis decisões individuais conflitantes. Com esse tipo de intervenção, ainda tímida por parte das entidades sindicais, além de se evitar decisões contrárias, alcança-se a economia processual, uma vez que uma ação coletiva substitui inúmeras demandas individuais, sendo capaz, nesse sentido, de resgatar a efetividade do Direito do Trabalho afastada pela morosidade das decisões judiciais

É necessário que sindicatos se conscientizem da necessidade da coletivização do processo trabalhista e colaborem para uma Justiça Trabalhista mais célere e eficaz. Dessa forma chegar-se-á a uma concretização do princípio constitucional da efetividade da tutela jurisdicional e tornará realidade o Estado Democrático de Direito bem como a concretização do direito material garantido na legislação brasileira. (NUNES; TEIXEIRA, 2016c).

Teria o trabalhador, em algum momento, por si só, condições em igualdade para dispor e transacionar seus direitos livremente diante de seu contratante? A resposta é: não! Recentes articulações políticas e legislativas empreendidas em sentido contrário têm ganhado força no Congresso Nacional Brasileiro, por meio de projetos de lei nos quais se propõe que o negociado, coletiva e individualmente, prevaleça sobre o legislado, mesmo quando resulte em restrição dos direitos previstos no ordenamento jurídico sem qualquer contrapartida. A respeito da necessidade constante de promover o diálogo social e necessárias reflexões sobre legislações inadequadas ao contexto trabalhista atual, Sakamoto afirma:

A sociedade mudou, a estrutura do mercado de trabalho mudou, a expectativa de vida mudou. Portanto, as regras que regem as relações trabalhistas e a Previdência Social podem e devem passar por discussões de tempos em tempos.

Ou seja, caso se encontrem pontos de convergência que não depreciem a vida dos trabalhadores, não mudem as regras do jogo no meio de uma partida sem a concordância de todos e atendam a essas mudanças, elas podem passar também por uma modernização. Tem muita coisa na CLT que passou da hora em ser alterada, mas o seu coração – impedir que o natural desequilíbrio entre trabalhador e capital não seja aprofundado – deve ser preservado.

Essa discussão não pode ser conduzida de forma autoritária ou em um curto espaço de tempo. Pois essas medidas não devem servir para salvar o caixa público, o pescoço de um governo e o rendimento das classes mais abastadas, mas a fim de readequar o país diante das transformações sociais sem targar ainda mais o andar de baixo. (SAKAMOTO, 2016).

A sociedade encontra-se em constante mutação. As transformações das relações e do direito laboral, bem como as crises, propiciam a reflexão sobre as finalidades e funções do Direito do Trabalho e, se necessário, sua recalibração. Os institutos passam a ser rediscutidos

de forma a se verificar a sua aplicabilidade e legalidade diante de novos cenários e desafios. O jurista espanhol Manuel Carlos Palomeque Lopez, já na década de 80 concebia que as crises econômicas são grandes companheiras de viagem do Direito do Trabalho. Ao observar a formação dos ordenamentos jurídicos no período pós-crise de 1929, destaca que, especificamente nesses contextos, percebeu-se períodos de maior crescimento o que deixa claro que as crises não representam, necessariamente, retrocesso do ordenamento jurídico-laboral. (PALOMEQUE LÓPEZ, 1984).

Palomeque relembra que em determinados contextos de emergência, o Direito do Trabalho deve oferecer respostas e políticas de emprego. Entretanto, sublinha o autor, que as devidas raízes das crises devem ser buscadas, pesquisadas, ao invés da costumeira e geral culpabilização do Direito do Trabalho e de suas instituições. Em uma análise crítica, Palomeque salienta que, por diversas vezes, a inicial apologia à crise, para adoção de determinadas medidas restritivas aos direitos dos trabalhadores, se dilui no tempo e torna-se habitual, dentro de uma justificativa mais ampla, de um contexto de inserção de novas tecnologias ou necessidades econômicas, afastando-se da motivação originária, episódica e crítica.

Fato é que um patamar mínimo de direitos deve prevalecer, tendo como princípios norteadores a vedação ao retrocesso, bem como a progressividade dos direitos em uma lógica inclusiva, em direção à redução da pobreza por meio da distribuição de renda proporcionada por empregos não precários.

Os discursos da prevalência dos interesses do capital sobre o trabalho, de interesses individuais sobre os coletivos, do egoísmo em desfavor da solidariedade são sustentados por uma ideologia legitimadora que justifica tais posturas como necessárias à manutenção da competitividade e ao progresso (URIARTE, 2001). Em um mercado globalizado e altamente competitivo, cujo objetivo precípua das empresas é o aumento da “mais valia”, há de se estabelecerem, necessariamente, agentes capazes de atuar enquanto meios de contrapoder, uma vez que, em qualquer contexto, o trabalhador se encontrará como parte hipossuficiente, mais fraca. Não é à toa que o princípio basilar e por excelência de nossa legislação trabalhista, conforme dispõe do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, é o princípio da proteção. Reafirma-se, em um cenário de desmonte das regras que tutelam não só o trabalho, mas a dignidade humana do trabalhador, o papel indispensável do Estado, dos sindicatos, da fiscalização e justiça do trabalho enquanto promotores da igualdade nas relações entre empregados e empregadores. Por sua vez, a corrente mais liberal propõe a autorregulação do

mercado e das relações de trabalho, com a intervenção mínima do Estado, como se as leis invisíveis do mercado fossem, por si só, capazes de promover a tão almejada justiça social.

Com o avanço das civilizações e aumento das relações jurídicas entre os povos, com o consequente intercâmbio entre os mercados, a circulação de empresas, bens e pessoas em todo o mundo tornou-se algo inevitável. Entretanto, os ordenamentos jurídicos não têm sido capazes de acompanhar tais processos e suas consequências, a ponto de convivermos, atualmente, com o *dumping social*. Prática adotada por diversas empresas em busca da maximização do lucro, empresas se deslocam para outras unidades da federação e até mesmo para outros continentes cujas legislações trabalhistas locais assegurem menos direitos e benefícios aos seus empregados, como forma de redução de seus custos. Não há qualquer compromisso do empregador com a dignidade da pessoa humana, instituída enquanto fundamento constitucional no art. 1º, inciso III, da Constituição da República de 1988, ou mesmo, no inciso seguinte, com o valor social do trabalho: o que se percebe, é o compromisso com o capital.

A precarização das relações de trabalho é uma escolha, uma opção. Trata-se de uma política sustentada por determinada corrente e visão de mundo, uma ideologia atualmente dominante. O professor António José Avelãs Nunes (2008) em seus estudos sobre o Estado capitalista, ratifica que no atual estágio econômico unificado, em que coexistem diversos níveis de desenvolvimento econômico, há uma tendência natural de que os países mais frágeis, incapazes de concorrer em condições de igualdade com os demais, porém inserido em um mercado globalizado, flexibilizem suas políticas laborais, tributárias e sociais, em uma política de barateamento contínuo da produção em seus territórios e atrativa aos olhos do empresariado capitalista predatório, descomprometido com o bem estar social. Avelãs Nunes conclui que “A esta espécie de *dumping salarial* e de *dumping social* se junta o *dumping fiscal*, que é, para os países mais pobres, o último instrumento de concorrência [...]” (NUNES, 2008, p. 78). Esse tipo de política é a promovida pelo grande capital na atualidade e conduz ao nivelamento por baixo dos direitos sociais, dos salários, das proteções desenvolvidas para melhoria das condições dos desempregados e aposentados. Trata-se de uma política autodestrutiva, pois quando abre mão dos impostos, o país deixa de arrecadar e de realizar os investimentos estruturais necessários para sair de tal condição, sacrificando, diretamente, sua população, em especial a mais carente, que mais necessita dos investimentos Estatais diretos e das políticas públicas.

Por sua vez, o direito à propriedade privada, assegurando no art. 5º, inciso XXII da Constituição de 1988, tem como inciso e determinação seguinte, não por acaso, a necessidade da submissão da propriedade privada à função social. O princípio da função social da propriedade é ainda reafirmado, na Constituição Federal, como princípio da ordem econômica e financeira, conforme determina o art. 170, inciso III. Assim como o ordenamento jurídico pátrio contempla a supremacia do interesse social ao privado, assim também o são as legislações dos demais Estados, regra geral. Nesse sentido, a prática do *dumping social* é contrária a todos os princípios anteriormente destacados e constitucionalmente assegurados, uma vez que suas consequências são nefastas à localidade abandonada pela empresa, percebidas por meio de um “rastros de pobreza”. Da mesma forma, à sociedade na qual se instala, a “empresa parasita” em nada contribui com a progressividade dos direitos trabalhistas e vedação ao retrocesso, ambos princípios norteadores no âmbito das relações de trabalho.

Em 2015, foram veiculadas diversas matérias jornalísticas que ressaltavam o “custo Brasil” e confirmavam a necessidade da revisão das normas trabalhistas pátrias na direção do barateamento das operações em solo nacional. O Paraguai, em uma tentativa de atrair o capital estrangeiro, promoveu diversas alterações legislativas que objetivavam a redução dos custos de produção como atrativo para que empresários externos se instalassem no país. Conforme destaca o jornal El País, em matéria publicada sobre o estabelecimento de diversas indústrias brasileiras no Paraguai:

Os baixos custos com a mão-de-obra são um dos principais atrativos para quem quer baratear as despesas da produção. Embora o salário mínimo do Paraguai seja maior que o brasileiro, de 1.824.055 guaranis (cerca de 1.277 reais), o empregador paraguaio não precisa pagar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) nem contribuição sindical. Já as férias anuais remuneradas, que no Brasil são de 30 dias, no Paraguai são de 12 dias para cinco anos trabalhados, 18 dias para até dez anos trabalhados, e 30 dias acima de dez anos trabalhados. (MENDONÇA, 2015).

Trata-se de um “mercado de leis”, no qual as empresas buscam as legislações menos protetivas em busca da maximização de seus lucros. Resta a seguinte indagação: esse é o método para redução das desigualdades sociais, da função social da propriedade privada e da melhor distribuição de renda? Definitivamente, a resposta é negativa. Nessa direção, mais uma vez, se confirma a percepção de que somente com a uniformização mínima das obrigações trabalhistas em todos os povos, práticas predatórias e “parasitas” como o *dumping social* serão banidas.

Com a criação e continuidade dos grandes blocos econômicos, percebe-se que, em razão de interesses econômicos, as barreiras culturais tornam-se superáveis. Necessário se faz rompê-las em prol da melhoria das condições de vida da humanidade e em busca da garantia de um patamar mínimo de dignidade a todos. Trata-se de uma escolha, uma opção política.

Os adeptos ao neoliberalismo defendem que o Direito do Trabalho e suas instituições tornaram-se obstáculos ao desenvolvimento das empresas. Se as estruturas de contrapoder internas, sindicatos e Estado, por exemplo, demonstram incapacidade de resistir aos desmontes por que passam os direitos sociais e trabalhistas adquiridos por meio de lutas durante décadas, como proteger o hipossuficiente? Como proteger o trabalho e o trabalhador?

3 PERSPECTIVAS PARA SOBREVIVÊNCIA DO TRABALHO DIGNO E DECENTE: UM DIREITO DE TODOS

Em seus estudos, Antônio Casimiro Ferreira (2002) pondera que vivemos uma acentuada fase de tensão entre a democracia e o capitalismo mundial, um déficit de democracia. Para o autor, faz-se necessário reinventar os modelos das relações laborais e do direito do trabalho tal como foram fundados. Em sua obra, corrobora com o ponto de vista de outro autor, Boaventura de Sousa Santos, quando destaca que: “O ponto de partida para a reinvenção e reconstrução desses modelos assenta na ideia de que, quer a regulação social, quer a emancipação social, deverão ser concebidas ao nível global.” (FERREIRA, 2002, p. 283).

Em seus estudos, Uriarte considera que o agravamento da “questão social”, e a globalização dos problemas, que passaram de um nível local ou nacional, para supranacional, faz necessária uma nova regulação universal das relações de trabalho, uma vez enfraquecidas as próprias regras e ordenamentos locais. Salienta que a globalização econômica se encontra diretamente vinculada à universalização dos direitos humanos e conseqüentemente, dos direitos do trabalhador e, assim, confirma a tese nesse estudo defendida:

Si como va dicho, la globalización está generando una cierta inanidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales incluida su red normativa, si las legislaciones nacionales se van mostrando menos eficaces para regular fenómenos que se desarrollan o tienen sus causas a otro nivel, si además, la mundialización y los procesos de integración regional tienden a generar el surgimiento o desarrollo de relaciones laborales supranacionales y si, finalmente, en ese marco, las políticas económicas y laborales prevalecientes tienden a generar situaciones socialmente indeseables de exclusión y precarización, parece evidente la procedencia de la

propuesta de algunos autores en el sentido de apuntar a una re-regulación internacional de las relaciones laborales. (URIARTE, 2001, p. 5).

Na visão do professor uruguaio, as soluções propostas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), fruto da promoção do diálogo social e de construção conjunta, são hoje as mais notórias rumo à universalização do Direito do Trabalho. Elas apontam em direção da criação de uma rede normativa de alcance mundial por meio de normas mínimas para regular as condições e relações laborais qualquer que seja o local de sua prestação, de forma a valorizar a pessoa que trabalha, independentemente do local de contratação.

Todo direito em si deve carregar sua garantia de gozo. Não há como conceber o direito sem sua garantia de acesso e efetividade. Para tanto, faz-se necessária a construção de um patamar mínimo de direitos universais e de meios para coerção, em caso de descumprimento. Na concepção de Uriarte (2001), esse ramo superior e universal do direito que se encontra em desenvolvimento e construção situa-se além do Constitucional e do Internacional, dos quais se nutre.

Defende-se a imperatividade da legislação emanada por organismo universal trabalhista a qual deverá prevalecer às internas, assim como ocorre, atualmente e de modo similar, na União Europeia, onde suas normas se sobrepõem às locais. O respeito universal ao ser humano, constituído intrinsecamente por condições dignas de trabalho, devem representar, em qualquer sociedade, um valor axiomático, superior a qualquer outra ordem de interesses.

Renomados estudiosos endossam a tese de que a sobrevivência do Direito do Trabalho passa pela universalização do instituto, com a criação de patamares mínimos capazes de assegurar, em qualquer contexto social e econômico, a dignidade do obreiro. Assim como Ferrajoli e outros tantos doutrinadores de destaque, Ferreira (2002) defende a constituição de uma cidadania em nível global e de um ordenamento jurídico universal. Com o estabelecimento da cidadania mundial, os direitos, e suas garantias, devem ser equânimes entre as pessoas de diversos países. Por sua vez, Nunes e Teixeira (2016b) sugerem a criação de um Tribunal Mundial, em analogia à Corte Interamericana de Direitos Humanos, responsável por julgar nações que não observarem a promoção e defesa dos direitos humanos nos países submetidos a sua jurisdição.

Dentre os desafios de implementação e efetivação de um arcabouço jurídico universal trabalhista, Joaquín Herrera Flores (2007) aponta que, além da necessidade de superar interesses econômicos e políticos particulares, as diferenças culturais também podem limitar uma tentativa de universalização de direitos. Grande parte das nações não dispõe dos

instrumentos e meios, materiais e imateriais, capazes de promover a universalização do Direito do Trabalho. Ademais, questões culturais se tornam desafios a serem superados. A discriminação salarial da mulher, por exemplo, faz com que em diversos países a equiparação de direitos entre os sexos se torne uma objeção. O desejo por liberdade difundido entre os jovens, com reflexos diretos nas relações de trabalho, faz com que não se interessem, prioritariamente, pela estabilidade, na ansiedade por novas experiências. Ambas são tradições que podem, determinadamente, obstaculizar o percurso ora proposto.

Contudo, sabe-se que, quando há interesse por parte dos grupos detentores do poder político e econômico, resultados surpreendentes são alcançados. Basta lançar o olhar para o passado e constatar as diversas conquistas humanas. À primeira vista impossíveis, e cujos obstáculos pareciam intransponíveis, hoje fazem parte da realidade e da história. As pirâmides do Egito, a ida do homem à lua, a própria constituição da União Europeia, dentre outras iniciativas, deve inspirar e encorajar a todos a acreditar que um direito do trabalho universal é possível, a partir da fixação de um patamar mínimo capaz de assegurar a dignidade a todos.

O que se propõe é que as Constituições Federais, enquanto leis supremas do direito local, autorizem a supremacia das legislações internacionais, em um processo de diálogo das fontes e da hermenêutica. A opção proposta é a primazia do Direito Internacional sobre o Direito Interno com a consequente constitucionalização dessa prevalência, em busca da harmonização da ordem interna com a internacional, como já ocorre, por exemplo, nas Constituições da França, Alemanha e, na América do Sul, Equador e Paraguai (FRAGA apud BARROS, 2010, p. 162). Esse entendimento reafirma o compromisso dos Estados que ratificaram a Convenção de Viena que, em seu artigo 27, nº 1, dispõe expressamente que as normas de Direito Internacional prevalecerão sobre as internas. Trata-se de uma opção por um *déficit* de soberania em razão da escolha por respeitar e privilegiar um sistema legislativo supranacional e, ao mesmo tempo, se submeter a uma instância internacional trabalhista. Desse modo, ao reconhecer a soberania das decisões de uma corte internacional, cada Estado abriria mão de parte de sua soberania em prol do bem comum.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um mundo que impõe a interdependência das nações no plano internacional, não se pode olvidar que, para problemas globais, são necessárias soluções também globais:

[...] se todos ganham menos, todos compram menos, todos vendem menos e todos produzem menos, diminuindo a massa de lucro da economia e, particularmente em função das economias de escala, aumentam-se os custos, reduz-se a competitividade e, conseqüentemente, aumentam-se as taxas de desemprego. O que deve restar claro é o fato de que o administrador público nem sempre pode implementar medidas com a lógica do administrador privado, uma vez que o que é lógico para o último pode ser totalmente ilógico para a sociedade, representada por aquele. (TEIXEIRA; CAMPOS, 2016).

Faz-se necessária a criação de instrumentos internacionais eficazes e autoaplicáveis, acompanhados de meios de monitoramento e se necessário, órgãos capazes de julgar e impor sanções aos Estados descumpridores. O caminho para a justiça social, a manutenção da paz, a equidade entre os povos e o trabalho digno passam, necessariamente, pelo estabelecimento de uma legislação universal do Direito do Trabalho. Como bem conclui Ferreira, as relações laborais devem ser reinventadas com o objetivo maior “[...] da procura de novos equilíbrios entre a ordem e a solidariedade social, de que resulte uma renovada combinação entre os princípios de regulação do Estado, do mercado e da comunidade, num quadro de incremento da coesão e sustentabilidade sociais.” (FERREIRA, 2002, p. 287).

REFERÊNCIAS

- BARROS, C. R. G. **Aplicabilidade das normas internacionais no espaço: a compatibilidade com as constituições e com os direitos humanos.** São Paulo: Baraúna, 2010. Disponível em: < https://books.google.com.br/books?id=Vax_Kv1AkQEC&pg=PA165&lpg=PA165&dq=valerio+mazuoli&source=bl&ots=9g6FukPgjF&sig=sfc0gMLKXD7LDRamdYglGsNY48s&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjrsMfBg770AhXGI5AKHRX9DL0Q6AEILjAD#v=onepage&q=valerio%20mazuoli&f=false>. Acesso em: 13 ago. 2016.
- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida.** Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- DELGADO, M. G. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- EMPREGADO temporário ou terceirizado tem direito a mesmo sindicato de efetivo. **Revista Consultor Jurídico**, 31 mai. 2016. Disponível em: < <http://www.conjur.com.br/2016-mai-31/empregado-temporario-ou-terceirizado-mesmo-sindicato-efetivo>>. Acesso em: 5 out. 2016.
- FERREIRA, A. C. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (re)pensar o direito das relações laborais. In: SANTOS, B. de S. (Org.). **A globalização e as Ciências Sociais.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002. p. 257-293.

FLORES, J. H. La complejidad de los derechos humanos: bases teóricas para una definición crítica. **Jura Gentium revista de filosofia del derecho internacional y de la política global**. 2007. Disponível em: < <http://www.ceapedi.com.ar/imagenes/biblioteca/libros/338.pdf>>. Acesso em: 13 ago. 2016.

MENDONÇA, H. Empresas brasileiras migram para o Paraguai atraídas por baixos custos. **El País**, São Paulo, 11 set. 2015. Disponível em: < http://brasil.elpais.com/brasil/2015/09/10/politica/1441837292_242802.html>. Acesso em: 13 ago. 2016.

NUNES, A. F. P. R.; TEIXEIRA, J. S. **Intervenções coletivas em prol da efetivação do direito do trabalho como meio garantidor de uma democracia real**. 2016c. No prelo.

NUNES, A. F. P. R.; TEIXEIRA, J. S. Part-Time: uma análise da jornada móvel e variável no Brasil. In: CRISTO, M. M. de; FERREIRA, S. (Coord.). **Direito do Trabalho: cenários contemporâneos**. Belo Horizonte: RTM, 2016a. p. 133-147.

NUNES, A. F. P. R.; TEIXEIRA, J. S. **Por um direito do trabalho global como patamar mínimo em um processo de dignificação do trabalhador**. 2016b. No prelo.

NUNES, A. J. A. O Estado capitalista: mudar para permanecer igual a si próprio. In: OLIVEIRA NETO, F. J. R. et al. **Constituição e Estado Social: os obstáculos à concretização da Constituição**. São Paulo: RT, 2008. p. 49-81.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. Un compañero de viaje historico del derecho del trabajo: las crisis economica. **Revista de Política Social**, n. 143, jul./set. 1984. Disponível em: < <file:///C:/Users/Julie%20Santos/Downloads/Dialnet-UnCompaneroDeViajeHistoricoDelDerechoDelTrabajoLaC-2495604.pdf>>. Acesso em: 13 ago. 2016.

SAKAMOTO, L. **Conheça 55 ameaças aos seus direitos em tramitação no Congresso Nacional**. Blog do Sakamoto. 2016. Disponível em: <<http://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2016/03/30/conheca-55-ameacas-aos-seus-direitos-em-tramitacao-no-congresso-nacional/>>. Acesso em: 23 jul. 2016.

TEIXEIRA, J. S.; CAMPOS, R. A. de C. **Reflexões sobre o desemprego global e nacional: causas, consequências e estratégias de sobrevivência**. 2016. No prelo.

URIARTE, O. E. Derechos Laborales Y Comercio Internacional. In: CONGRESSO REGIONAL AMERICANO DE DIREITO DO TRABALHO E DE SEGURIDADE SOCIAL, 5., 2001, Lima, Peru. **Anais...** Lima, 2001. Disponível em: <<https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2011/06/derechos-laborales-y-comercio-internaonal-oscar-ermida.pdf>>. Acesso em: 13 ago. 2016.

VIANA, M. T. **Para entender a terceirização**. São Paulo: LTr, 2015.