



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO



ROGÉRIA GLADYS SALES GUERRA

**O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS E OS NOVOS
MOVIMENTOS SOCIAIS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA:
os paradigmas da sociedade pós-industrial**

Tese de Doutorado

Recife
2015



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**



ROGÉRIA GLADYS SALES GUERRA

**O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS E OS NOVOS
MOVIMENTOS SOCIAIS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA:
os paradigmas da sociedade pós-industrial**

Tese de Doutorado

Recife
2015

ROGÉRIA GLADYS SALES GUERRA

**O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS E OS NOVOS
MOVIMENTOS SOCIAIS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA:
os paradigmas da sociedade pós-industrial**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas/Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor em Direito.

Linha de Pesquisa 2 – Transformações nas relações jurídicas privadas e sociais.

Orientadora: Prof^a Dr^a Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro Barza

Co-orientador: Prof. Juan Ramirez Martinez

Recife
2015

Catálogo na fonte
Bibliotecária Eliane Ferreira Ribas CRB/4-832

G934p Guerra, Rogéria Gladys Sales
O papel das organizações internacionais e os novos movimentos sociais na negociação coletiva: os paradigmas da sociedade pós-industrial. – Recife: O Autor, 2015.
138 f.

Orientador: Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro Barza.
Co-Orientador: Juan Ramirez Martinez.
Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Pernambuco. CCJ. Programa de Pós-Graduação em Direito, 2015.
Inclui bibliografia.

1. Organizações internacionais. 2. Movimentos sociais - Brasil. 3. Negociação coletiva de trabalho. 4. Pós-modernismo - Aspectos sociais. 5. Direito do trabalho. 6. Relações trabalhistas. 7. Civilização moderna - Relações de trabalho. 8. Economia - Divisão internacional do trabalho - Capitalismo - Dumping - Relações de trabalho - Desemprego. 9. Sindicalismo. 10. Desenvolvimento econômico - Desenvolvimento sustentável - Sociedade. 11. Dignidade (Direito) - Brasil. 12. Convenção coletiva de trabalho. 13. Globalização. 14. MERCOSUL. 15. Organização Internacional do Trabalho. I. Barza, Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro (Orientadora). II. Título.
344.01 CDD (22. ed.) UFPE (BSCCJ2015-025)

ROGÉRIA GLADYS SALES GUERRA

**“O Papel das Organizações Internacionais e os Novos Movimentos Sociais na
Negociação Coletiva: Os Paradigmas da Sociedade Pós Industrial”**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em
Direito da Faculdade de Direito do Recife / Centro de
Ciências Jurídicas / como requisito parcial para obtenção
do grau de Doutor em Direito.

Área de Concentração: Teoria e Dogmática do Direito

**Orientadora: Prof^a Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro
Barza**

A banca examinadora composta pelos professores abaixo, sob a presidência
do primeiro, submeteu a candidata à defesa em nível de Doutorado, e a julgou nos
seguintes termos:

Menção Geral: _____

Professor. Dr. **Aurélio Agostinho da Boaviagem** (Presidente/UFPE)

Julgamento: Aprovado Assinatura: _____

Professor Dr. **José Soares Filho** (1º Examinador externo/UNICAP)

Julgamento : Aprovado Assinatura: _____

Professor Dr. **Sérgio Torres Teixeira** (2º Examinador externo/UFPE)

Julgamento : Aprovado Assinatura: _____

Professora Dr^a **Juliana Teixeira Esteves** (3ª Examinadora interna/UFPE)

Julgamento :Aprovado Assinatura: _____

Professor Dr. **Everaldo Gaspar Lopes de Andrade** (4º Examinador interno/UFPE)

Julgamento: Aprovado Assinatura: _____

Recife, 02 de março de 2015

Coordenador Prof. Dr. **Cláudio Roberto Cintra Bezerra Brandão**

AGRADECIMENTOS

Agradeço às minhas filhas, Aline e Beatrice por entenderem a minha dedicação aos estudos.

Aos professores Everaldo Gaspar de Andrade e Juan Ramirez Martinez, pelas lições de direito e de vida. Sem eles, essa tese não seria escrita.

À Faculdade de Direito do Recife,

A todo o pessoal administrativo da Pós-Graduação em direito da UFPE pelo cordial tratamento;

Aos professores pelos ensinamentos acadêmicos e de vida.

A minha orientadora Dra.Eugênia Cristina Nilsen Ribeiro Barza, pelo apoio incondicional e pelos incentivos à reflexão e a perseverança.

A todos que direta e indiretamente me ajudaram a concluir essa nova etapa da vida acadêmica.

Agradeço finalmente a DEUS.

Obrigada por tudo que fizeram por mim.

RESUMO

GUERRA, Rogéria Gladys Sales. **O Papel das Organizações Internacionais e os novos movimentos sociais na negociação coletiva:** os paradigmas da sociedade pós-industrial 2015. 138 f. Tese de doutorado – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas / FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

Esta tese analisa o papel das organizações internacionais e a influência dos Novos Movimentos Sociais na negociação coletiva nacional ou transnacional. Parte-se da premissa de que a sociedade pós-industrial vem passando por transformações político-econômicas com reflexos nas relações de trabalho. Modelos econômicos flexíveis, divisão internacional do trabalho nos países centrais e periféricos, Capitalismo industrial, dumping social são alguns dos fatores que favorecem a precarização das Relações de Trabalho e o aumento do desemprego estrutural. O objetivo deste trabalho é investigar a necessidade de novos fundamentos para o sindicalismo contemporâneo a partir de engajamento do movimento sindical com outros movimentos sociais para propiciar desenvolvimento com liberdade e consequentemente crescimento econômico e sustentável da sociedade e assegurar a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores. Uma vez identificada essa quebra de paradigmas, a tese procurou, a partir da Teoria Social Crítica e com apoio no pluralismo jurídico, apresentar a necessidade de interação entre os sindicatos e os novos movimentos sociais a fim de encontrar um novo sentido para o Direito Coletivo o Trabalho.

Palavras-chave: Sindicatos-Organizações Internacionais-Movimentos Sociais-Desenvolvimento-Globalização

ABSTRACT

GUERRA, Rogéria Gladys Sales. **The Role of Internacional Organizations and the new social movements in collective bargaining:** the paradigms of post-industrial company 2015. 138 f. Doctoral Thesis - Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas / FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015.

This thesis examines the role of international organizations and the influence of the New Social Movements in national or transnational collective bargaining. It starts with the premise that the post-industrial society has been going through political and economic changes reflected in labor relations . Flexible economic models, international division of labor in the central and peripheral countries, industrial capitalism, social dumping are some of the factors that favor the casualization of labor relations and the increase in structural unemployment. The objective of this study is to investigate the need for new foundations for contemporary unionism from engagement of the labor movement with other social movements to provide development with freedom and consequently economic and sustainable growth of society and ensure the human dignity of workers. Once identified this shift in paradigm, the thesis sought from the Critical Social Theory and support in legal pluralism, present the need for interaction between the unions and the new social movements in order to find a new direction for the Collective Law work.

Keywords: Unions- Internacional Organizations-Movements Social-Development-Globalization

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMEE- Acordo Marco Europeu sobre o estresse ligado ao Trabalho

AMET- Acordo Marco Europeu sobre o Teletrabalho

AMEVA-Acordo Marco sobre violência e assédio em trabalho

CA-Comunidade Autônoma

CE- Constituição da Espanha

CF/88- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CONCUT- Congresso da Central Única dos Trabalhadores

CUT-Central Única dos Trabalhadores

CGT-Central Geral dos Trabalhadores

CLT-Consolidação das Leis do Trabalho

LGBT-Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis Transexuais e Transgêneros

MTAS-Ministério de Trabalho e Assuntos Sociais

OIT-Organização Internacional do Trabalho

OMC-Organização Mundial do Comércio

ONU-Organização das Nações Unidas

MERCOSUL – Mercado Comum do Sul.

RD-Real Decreto

UNCTAD-United Nations Conference on Trade and Development

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
OS IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO NA DIVISÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO SÉCULO XXI	14
1.1 As mudanças político-econômicas do capitalismo do final do século XX e seus efeitos no mercado de trabalho	14
1.2 A divisão internacional do Trabalho nos países Centrais e Periféricos, Ricos e pobres e o direito ao desenvolvimento	20
1.3 Trabalhadores Precários nos Países Periféricos.....	25
1.4 Dumping Social e as Normas da OIT e da OMC	27
1.5 O Capitalismo Industrial versus a Economia do Conhecimento	28
1.6 O pluralismo jurídico e o conceito de modernidade.....	30
2. A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS PARA ALÉM DAS FRONTEIRAS	33
2.1 Sindicalismo: origem e etapas.....	33
2.2 O Sindicalismo no Brasil: origem e desenvolvimento	40
2.3 Organização sindical brasileira na Constituição da República e na consolidação das Leis Trabalhistas.....	44
2.4 Sindicalismo em resposta aos efeitos da globalização	47
3. ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO MUNDO GLOBALIZADO	51
3.1 Importância das Organizações Internacionais: Teoria Geral/multilateralismo	51
3.2 O papel da Organização Internacional do Trabalho nas negociações coletivas	55
3.3 O papel da ONU e da UNCTAD nas negociações coletivas	56
3.4 O papel das Organizações Internacionais de Integração: União Europeia e Mercosul.....	58

4. A COMPREENSÃO SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO CONTEXTO DA DOCTRINA JURÍDICA TRABALHISTA CLÁSSICA.....	62
4.1 Denominação de Negociação Coletiva	62
4.2 Definição de Negociação Coletiva na doutrina nacional	62
4.3 Definição de Negociação Coletiva para autores da América do sul e América do Norte	68
4.4 Definição de Negociação Coletiva na Europa	70
4.5 As Controvérsias sobre a Natureza Jurídica da Negociação coletiva na doutrina nacional	74
4.6 Efeito normativo: campo de aplicação da negociação coletiva	79
4.7 Conteúdo, duração, forma e vigência da Negociação coletiva	80
4.8 Efeitos Posteriores: Incorporação das cláusulas no contrato de trabalho	81
5. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NA EUROPA COM ÊNFASE NA REALIDADE DA ESPANHA(SEC. XXI)	82
5.1 Noções Gerais.....	82
5.2 Os Fundamentos Jurídicos da Negociação Coletiva na União Europeia	83
5.3 Os Tipos de Negociação coletiva na Espanha	85
5.3.1 Normativa aplicável na Negociação Coletiva Estatutária	86
5.3.2 A Normativa aplicável na Negociação Coletiva Extra Estatutária.....	88
5.4 As partes, o conteúdo e o procedimento da Negociação Extra Estatutária.....	89
5.5 A Eficácia jurídica e pessoal do convênio Extra Estatutário	90
5.6 A duração, a adesão e extensão do convênio Coletivo Estatutário.....	90
5.7 Os sujeitos protagonistas dos Acordos Marco Internacionais	92
6. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NA AMÉRICA LATINA, MERCOSUL COM ÊNFASE NA REALIDADE DO BRASIL.	94
6.1 Noções Gerais.....	94
6.2 Os fundamentos jurídicos da Negociação Coletiva no MERCOSUL.....	98
6.3 Os fundamentos jurídicos da Negociação Coletiva no Brasil como membro do MERCOSUL	100

7. OS NOVOS MOVIMENTOS SOCIAIS E OS SINDICATOS: SEUS ATORES INSTITUCIONAIS E NÃO INSTITUCIONAIS	104
7.1 Teoria Geral dos Novos Movimentos Sociais.....	104
7.2 Os Diversos tipos de Movimentos Sociais na América Latina e no Brasil	109
7.3 Críticas aos autores mais engajados nas Teorias dos Movimentos Sociais ...	112
7.4 A crise do modelo social-democrático do movimento Operário diante dos Novos Movimentos Sociais	114
8. NOVOS FUNDAMENTOS PARA O SINDICALISMO CONTEMPORÂNEO A PARTIR DAS TEORIAS DOS MOVIMENTOS SOCIAIS E DA TEORIA SOCIAL CRÍTICA	118
8.1 A Reconfiguração teórico-dogmática do sindicato e do sindicalismo	118
8.2 O trabalho livre e subordinado como objeto do direito do trabalho	119
8.3 Empresas Transnacionais e seus efeitos nas relações de trabalho	122
8.4 Trabalhadores Desocupados, Desemprego e das formas extintas de Trabalho	125
8.5 A Teoria Crítica Social e os Novos Movimentos Sociais	127
CONCLUSÕES	130
REFERÊNCIAS	133

INTRODUÇÃO

A presente tese tem como objeto demonstrar que o modelo teórico prático da doutrina sindical, encontra-se desligado do novo perfil da sociedade laboral pós-industrial.

Parte do pressuposto que as transformações do capitalismo mundial sobre o trabalho implicaram inúmeras transformações, tais como: a ação das empresas transnacionais (ETNs) na economia nacional, o aumento do desemprego estrutural, o desenvolvimento de uma cultura de massas dominada pela ideologia consumista e pelo crédito de consumo, a globalização excludente dentre outros.

No Direito do Trabalho, os efeitos do processo de globalização modificaram suas bases teóricas, para tanto contribuindo novos atores. No cenário mundial estes passaram a ter relevância não só como sujeitos de direito, produtores de direito, assim, as organizações internacionais (OIT, ONU; UNCTAD, UNIÃO EUROPEIA e MERCOSUL).

É nesse contexto que começam a ganhar força e se impor as noções de fragmentação das soberanias, do pluralismo jurídico, impulsionando o crescimento de Novos Movimentos Sociais.

O foco deste trabalho é, portanto, a análise do papel das organizações internacionais e dos Novos Movimentos Sociais na negociação coletiva e os paradigmas da sociedade pós-industrial.

Trata-se de um trabalho de revisão de literatura, calcada principalmente nos estudos e pesquisas da professora Maria da Glória Gohn, Manuel Castells e Carlos Montañó sobre os Movimentos Sociais. Importante também foi utilizar as reflexões dos estudos de Amartya Sen sobre desenvolvimento como liberdade.

A tese está dividida em três partes perfazendo um total de oito capítulos.

Na primeira parte estão os capítulos que tratam de contextualizar o problema. São analisados os Impactos da globalização na divisão internacional do trabalho no século XXI, a atuação dos sindicatos para além das fronteiras nacionais, bem como a contribuição das Organizações Internacionais nas Negociações Coletivas no mundo globalizado.

A problemática desses capítulos parte da premissa de que a sociedade pós-industrial vem passando por constantes mudanças político-econômicas, sobretudo

as relações de trabalho, com a divisão internacional do Trabalho nos países Centrais e Periféricos, o Capitalismo Industrial versus a Economia do Conhecimento, Dumping Social e Relações de Trabalho precarizadas.

Diante desses novos desafios, trabalhadores e empregadores construíram uma consciência histórica pautada na necessidade de organizar-se coletivamente como meio para resolver seus conflitos e criar normas de convivência no seio da sociedade do trabalho.

Ocorre que o modelo teórico-prático da doutrina sindical está desconectado dos anseios e das perspectivas da sociedade de trabalho pós-industrial, diante dos impactos produzidos pelas transformações do capitalismo mundial.

Na segunda parte é feito estudo sobre a Negociação Coletiva, analisada no contexto da doutrina jurídica trabalhista clássica, na Europa com ênfase na realidade da Espanha (Sec. XXI) e na América Latina, MERCOSUL com ênfase na realidade do Brasil. Inicia-se pela denominação, definição, conteúdo e efeitos da negociação coletiva com base na doutrina jurídica trabalhista clássica, tanto nacional como alguns autores da América Latina e da Europa, bem como os fundamentos jurídicos da Negociação Coletiva na União Europeia com ênfase na Espanha e os fundamentos jurídicos da Negociação Coletiva do MERCOSUL.

A última parte da tese analisa a contribuição dos Novos Movimentos Sociais e os sindicatos, atores institucionais e não institucionais, ao fim chegando aos novos fundamentos para o sindicalismo contemporâneo a partir das teorias dos movimentos sociais e da Teoria Social Crítica.

Nesses capítulos a abordagem segue a base na Teoria Crítica Social que diante dos desmembramentos e transformações vivenciadas principalmente das rupturas introduzidas por meio da nova geopolítica global, é fundamental promover a função das lutas operárias a outras que vem se desenvolvendo em torno deste núcleo comum, a emancipação social.

É nesse contexto que os países centrais e, principalmente, os países periféricos (do continente latino-americano) experimentam um processo de lutas influenciadas pelos Novos Movimentos Sociais.

A preocupação essencial no presente trabalho foi de focar a necessidade de novos fundamentos para o sindicalismo contemporâneo a partir de engajamento do movimento sindical com outros movimentos sociais (movimentos estudantis, feministas, ecologistas, comunitários, gays, transgêneros, por serviços públicos,

grupo de pressão dentre outros) visando a proteção das liberdades individuais e a garantia de desenvolvimento em seus diversos aspectos, seja relacionado ao crescimento econômico ou sustentável.

Pois os Novos Movimentos Sociais vêm complementar as lutas de classes sob vários aspectos e formas e com distintos tipos de vinculação direta ou indireta, consciente ou não.

Em suma, pretende-se com a presente tese demonstrar que o resgate da experiência, historicamente acumulada pelo sindicalismo, adaptada às novas modalidades de dominação vinculadas à estrutura atual da sociedade capitalista, pode desencadear novas formas de consciência de classes e produzir a emancipação humana. Pois não se pode falar em emancipação social sem falar-se em lutas emancipatórias, principalmente as lutas sociais historicamente desenvolvidas no âmbito das relações coletivas de trabalho.

1. OS IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO NA DIVISÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

1.1 As Mudanças Político-Econômicas do Capitalismo do Final do Século XX e seus efeitos no Mercado de Trabalho

Os temas de política econômica suscitam debates constantes sobre crescimento, concentração da riqueza e aumento da desigualdade. Para Thomas Piketty (2014:233), o crescimento econômico e a difusão do conhecimento ao longo do século XX impediram que se concretizasse o cenário apocalíptico preconizado por Karl Marx, mas, ao contrário do que o otimismo dominante após a Segunda Guerra Mundial costuma sugerir, a estrutura básica do Capital e da desigualdade permaneceu relativamente inalterada. Isto porque a taxa de rendimento do capital supera o crescimento econômico, gerando uma concentração cada vez maior da riqueza, que ao final torna um círculo vicioso de desigualdade que, em nível extremo pode levar a um descontentamento geral e até ameaçar os valores democráticos.

As transformações observadas na economia política tendo como foco o capitalismo do final do século XX trouxeram profundas modificações nos processos de trabalho, nos modos ou hábitos de consumo, nas configurações geográficas e geopolíticas, bem como nas competências do Estado.

O período pós-guerra, que vinha do modelo fordista, viu o avanço de uma série de indústrias baseadas em tecnologias amadurecidas no período entre guerras e levadas a novos extremos de racionalização na Segunda Guerra Mundial. Os carros, a construção de navios e de equipamentos de transporte, o aço, os produtos petroquímicos, a borracha, os eletrodomésticos e a construção se tornaram os propulsores do crescimento econômico, concentrando-se numa série de regiões de grande produção da economia mundial, como por exemplo, o Meio Oeste dos Estados Unidos (HARVEY: 2013, 125).

As duas Grandes Guerras Mundiais tiveram pelo menos três funções importantes: em primeiro lugar, funcionaram como instância que contribuiu para determinação e consolidação dos Estados Unidos da América, como uma nova força imperialista hegemônica; em segundo lugar, ajudaram na reversão da crise de superprodução (excesso de mercadorias produzidas que não podiam ser totalmente

vendidas num mercado saturado e sem capacidade de compra), revitalizando a economia e criando áreas lucrativas para o capital vinculadas a indústria bélica; finalmente, em terceiro lugar, impactaram nas lutas de classes dos trabalhadores, que passaram a se inserir numa disputa imperialista, entre nações, no lugar do enfrentamento entre classes, estimulando a trocar a luta de classes pela guerra entre nações, na guerra, o inimigo do trabalhador não é mais o capital, mas o alemão, o japonês, o soviético ou o muçulmano (MONTAÑO: 2011, 150).

As forças de trabalho privilegiadas dessas regiões formavam a base de uma demanda efetiva em rápida expansão. Outra base estava na reconstrução patrocinada pelo Estado de economias devastadas pela guerra, na suburbanização (particularmente nos Estados Unidos), na renovação urbana, na expansão geográfica dos sistemas de transporte e comunicações e no desenvolvimento da infraestrutura do mundo capitalista avançado. Coordenadas por centros financeiros interligados, tendo como ápice da hierarquia norte-americana essas regiões da economia mundial que absorviam grandes quantidades de matérias-primas do resto do mundo não comunista e buscavam dominar um mercado mundial de massa crescentemente homogêneo com seus produtos (HARVEY: 2013, 125-126).

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

O equilíbrio de poder, tenso embora firme, que prevalecia entre o trabalho organizado, o grande capital corporativo e o Estado-nação, e que formou a base de poder da expansão de pós-guerra, não foi alcançado por acaso, resultou de anos de luta (HARVEY: 2013, 125).

O longo período de expansão dependia substancialmente de uma sólida ampliação dos fluxos de comércio mundial e de investimento internacional. De desenvolvimento lento fora dos Estados Unidos antes de 1939, o Fordismo se implantou com mais firmeza na Europa e no Japão depois de 1940 como parte do esforço de guerra. Como recurso teórico foi importante para a consolidação e expansão no período de pós-guerra, seja diretamente, através de políticas exigidas

durante o período de ocupação (ou, paradoxalmente, como no caso francês, porque os sindicatos viam o Fordismo como a única maneira de garantir a autonomia econômica nacional diante do desafio americano), ou indiretamente, por meio do Plano Marshall, uma espécie de investimento americano (HARVEY: 2013, 125).

Essa abertura do investimento estrangeiro na Europa e do comércio permitiu que a capacidade produtiva excedente dos Estados Unidos fosse absorvida em outro momento, enquanto o progresso internacional do Fordismo significou a formação de mercados de massa globais e a absorção da massa da população mundial fora do mundo comunista na dinâmica global de um novo tipo de capitalismo.

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

Tudo isso se abrigava sob a perspectiva hegemônica do poder econômico e financeiro dos Estados, baseado no domínio militar. Os acordos firmados em Bretton Woods, de 1944, transformaram o dólar na moeda-reserva mundial, vinculando com firmeza o desenvolvimento econômico do mundo em troca de uma abertura dos mercados de capital e de mercadorias ao poder das grandes corporações empresariais.

Dessa forma, o Fordismo se disseminou desigualmente, à medida que cada Estado procurava seu próprio modo de administração das relações de trabalho, da política monetária e fiscal, das estratégias de bem-estar social e de investimento público, limitados internamente apenas pela situação das relações de classe e, externamente, somente pela sua posição hierárquica na economia mundial e pela taxa de câmbio fixada com base no dólar, como consequência a expansão internacional do Fordismo ocorreu numa conjuntura particular de regulamentação político-econômica mundial e uma configuração geopolítica em que os Estados

Unidos dominavam por meio de um sistema bem distinto de alianças militares e relações de poder, do período da Segunda Guerra Mundial (SANTOS: 2005; HARVEY: 2013, 131).

Mas nem todos trabalhadores usufruíam os benefícios do Fordismo, havendo sinais de insatisfação mesmo no apogeu desse modelo. Isso porque a negociação fordista de salários estava confinada a certos setores da economia e a certos Estados-nacionais em que o crescimento estável da demanda podia ser acompanhado por investimentos de larga escala na tecnologia e na produção em massa. Outros setores de produção de alto risco ainda dependiam de baixos salários e de fraca garantia de emprego, mesmo os setores fordistas podiam recorrer a uma base não fordista de subcontratação (MONTAÑO : 2011).

Os mercados de trabalho tendiam a se dividir em dois setores: um monopolista e o outro competitivo, considerado muito mais diversificado em que o trabalho estava longe de ter privilégios. O resultado restava claro: as desigualdades econômicas consequentemente produziram sérias tensões sociais e fortes movimentos sociais por parte dos excluídos, movimentos que giravam em torno da maneira pela qual a raça, o gênero e a origem étnica costumavam determinar quem tinha ou não acesso ao emprego privilegiado.

Essas desigualdades produziam tensões, alimentadas em parte por todos os artifícios aplicados à criação de necessidades e à produção de um novo tipo de sociedade de consumo. O segmento da força de trabalho sem acesso ao trabalho da produção de massa e ao consumo não era particularismo de uma sociedade em certa localidade espacial, mas uma realidade presente em grandes centros urbanos.

Os movimentos em favor dos direitos civis nos Estados Unidos provocaram mudanças revolucionárias nos grandes centros. À propagação de notícias de mulheres como assalariadas mal remuneradas seguiu-se o movimento feminista igualmente vigoroso, este também não restrito a uma localização espacial, mesmo que com outras pautas reivindicatórias. As notícias sobre crescimento da pobreza em meio à crescente afluência de artigos de luxo gerou fortes contra movimentos, cujo fundamento era o descontentamento com os supostos benefícios do Fordismo.

A divisão na força (no mercado) de trabalho, marcada de um lado pela predominância da força de trabalho predominantemente branca, masculina e fortemente sindicalizada e do outro, o restante dos trabalhadores, grupo formado por mulheres e crianças, desencadeou sérios problemas. Dado que significava uma

rigidez nos mercados de trabalho que dificultava a realocação do trabalho de uma linha de produção para outra. Em meio a tudo, o poder dos sindicatos fortalecia a capacidade de resistir à perda de habilidades, ao autoritarismo, à hierarquia e à perda de controle no local de trabalho.

O fato é que a inclinação de uso desses poderes dependia de tradições políticas, formas de organização, a exemplo do movimento dos comerciários da Inglaterra particularmente forte e disposição dos trabalhadores em trocar seus direitos na produção por um maior poder no mercado.

Naquele momento histórico, as lutas trabalhistas não desapareceram, pois os sindicatos muitas vezes eram forçados a responder a insatisfações das bases. Os sindicatos, por sua vez, também não congregavam mulheres e segmentos desprivilegiados, visto que na medida em que serviam aos interesses estritos de seus membros, abandonavam preocupações socialistas mais radicais, com o risco de ser reduzidos, diante da opinião pública, a grupos de interesse que buscavam servir a si mesmos, com objetivo específico salarial.

As demandas das minorias e de alguns grupos estavam centradas no fracasso qualitativo e quantitativo da prestação de bens coletivos, como assistência médica, habitação e serviços educacionais adequados. A pouca qualidade de vida no regime de consumo de massa padronizado aumentou o descontentamento da sociedade, em particular dos países mais desenvolvidos.

A hegemonia dos Estados Unidos estava ameaçada, e o país, que começara a era do pós-guerra empregando o anticomunismo e o militarismo, como veículos de promoção da estabilização geopolítica e econômica, logo se deparou com problemas em sua própria política econômica fiscal (SANTOS: 2005; HARVEY: 2013).

Um novo cenário deu surgimento ao regime de acumulação flexível. Fenômenos como a crise capitalista mundial, o surgimento e expansão dos Tigres Asiático, o modelo industrial Toyotista e a “crise do Fordismo” foram os primeiros. A financeirização do capital, a crise do modelo de regulação Keynesiano contribuíram para a constituição de um mercado capitalista mundial. Os termos globalização ou mundialização do capital foram mais observados quando o bloco soviético entrou em crise, revelando impactos nas lutas de classes (MONTAÑO : 2011).

A crise do sistema capitalista é estrutural, tendo como raiz o excesso de capacidade de produção que não encontra retorno nas vendas, o que, no início dos

anos 1970, leva a uma forte queda da taxa de lucro, derivando assim em diversas manifestações e crises particulares. Para enfrentar um contexto de crise, crise de lucratividade, decorrente da incapacidade de vender tudo o que produz, o capitalista faz uso de algumas estratégias, tais como: o acirramento da exploração da força de trabalho, ampliando até as formas de extração de mais-valia absoluta; a fuga de capitais para outras fronteiras nacionais, em países sem excesso de mercadorias em relação à demanda; a diminuição do investimento na atividade produtivo-comercial e o reinvestimento na atividade financeira (MONTAÑO : 2011, 180).

O que também caracteriza o novo contexto mundial é o surgimento e expansão dos Tigres Asiáticos. Esse processo remete à constituição de um novo modelo de produção denominado de Toyotismo ou Modelo Japonês, que é mais enxuto, flexível, com força de trabalho muito barata, baixos custos de produção, de menor investimento e riscos, isenção de impostos, adequado para a concorrência mundial no contexto de crise (MONTAÑO : 2011, 183).

A financeirização do capital é resultado da queda das taxas de lucro dos investimentos na produção e no comércio, o que produziu uma disponibilização ou de capital na esfera da circulação sob a forma de capital-dinheiro ou capital monetário. Esse capital-dinheiro é remunerado através dos juros (bancos, companhias de seguros, fundos de pensão), não investido na produção, passando a constituir a fonte de riqueza dos capitalistas rentistas (MONTAÑO : 2011: 183).

Os grupos industriais transnacionais vinculados às instituições financeiras (como o Fundo Monetário Internacional, Banco mundial, Clube de Paris, Banco Interamericano de Desenvolvimento) exercem o controle da acumulação formando um bloco hegemônico.

O sistema mundial confirmado a partir de 1945, caracterizado pela denominada Guerra Fria, desenvolveu-se pautado na bipolarização ideológica, na qual Estados Unidos e União Soviética disputavam alianças. Para compreender a crise global nas suas duas formas típicas, a social-democracia e o socialismo real, é preciso compreender as origens, bem como a regressão social promovida pelo denominado neoliberalismo (MONTAÑO : 2011).

Essa crise global teve início com a queda do Muro de Berlim, em 1989, fato que acarretou a crise do Estado de Bem-Estar Social, caracterizado pela eliminação gradual das garantias sociais e os controles mínimos.

O fato consistiu na crise do bloco soviético, algo que iria alterar

profundamente as esquerdas no mundo inteiro, pois a falência do modelo favorece largamente o capital e o projeto neoliberal, com a eliminação das barreiras aos anseios de controle e expansão imperialistas norte-americanas. Ainda, a desarticulação de partidos comunistas, as organizações guerrilheiras e os movimentos sociais radicais com a incorporação de mercados pelo mercado capitalista, levando à verdadeira mundialização do capital (MONTAÑO : 2011).

Resta claro que a chamada globalização é o processo de mundialização do capital, iniciado com a expansão marítimo-comercial desde o século XV, potenciado pelo desenvolvimento tecnológico (no transporte, nas telecomunicações, nas informações da internet) e com incorporação dos países da extinta União Soviética ao mercado capitalista, conseguindo abarcar praticamente o planeta inteiro. Com a ampliação da taxa de mais-valia e a revitalização da taxa de lucros (MONTAÑO : 2011).

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

1.2 A divisão internacional do trabalho nos países centrais e periféricos, ricos e pobres e o direito ao desenvolvimento

Se a divisão internacional do trabalho pode ser considerada a partir do conceito de desenvolvimento, então, há diferentes formas de compreender o desenvolvimento, tendo em vista os suportes teóricos que o tema comporta.

Dentre as percepções do que venha a ser desenvolvimento, pode-se citar ao menos cinco concepções: a primeira concepção toma o desenvolvimento relacionado ao crescimento econômico e a reconstrução europeia; a segunda concepção parte das peculiaridades do desenvolvimento para a América Latina, com as contribuições de Celso Furtado e Raul Prebisch, na CEPAL; a terceira concepção vem da Conferência do Rio em 1992, com a noção de desenvolvimento sustentável, baseado em recursos naturais e com ênfase nas questões relativas aos direitos fundamentais e questões de classe; a quarta concepção tem as formulações teóricas de Amartya Sen, de desenvolvimento com liberdade; e, uma quinta concepção, a concepção de Douglass North, com base no institucionalismo.

As concepções europeia e latino-americana partem do pressuposto de que é preciso aumentar a produção, em enfoque que favoreceu o processo europeu de integração, consolidando a criação de organizações internacionais. Este ponto foi importante para a liberalização do comércio, sem deixar claro qual seria a repercussão para o trabalhador.

Um significativo passo foi dado com a noção de desenvolvimento sustentável, dada pelo Relatório Brundtland (1987). A preocupação era de satisfação das necessidades do presente, sem comprometer a capacidade das gerações vindouras satisfazerem as suas próprias necessidades.

A Conferência das Nações Unidas sobre Meio ambiente e Desenvolvimento, realizada no Rio de Janeiro em 1992, foi a primeira plataforma onde foi discutida a tese da fatura ecológica a ser paga pelos países que, ocupando posição de poder, se beneficiaram da formidável destruição de recursos não-renováveis, ou somente renováveis a elevado custo, que está na base do estilo de vida de suas populações e do modo de desenvolvimento difundido em todo mundo por suas empresas.

A ideia de desenvolvimento sustentável tem implícito um compromisso de solidariedade com as gerações futuras, no sentido de assegurar a transmissão do patrimônio capaz de satisfazer as suas necessidades. Envolve ainda a integração equilibrada dos sistemas econômico, sociocultural e ambiental e dos aspectos institucionais relacionados com o conceito atual de boa governança.

A perspectiva que começa a despontar é a de responsabilidade dos países que constituem a vanguarda da civilização industrial com respeito às destruições, custosamente reparáveis, causadas ao patrimônio comum da humanidade constituído pelos bens naturais e pela herança.

A tese do desenvolvimento sustentável tem dois pressupostos. Primeiro, considera a preservação do equilíbrio global e do valor das reservas de capital natural. Segundo, a redefinição dos critérios e instrumentos de avaliação de custo-benefício de forma a refletirem os efeitos socioeconômicos, os valores reais do consumo e da conservação, além da distribuição e utilização equitativa dos recursos entre as nações e as regiões a nível global e à escala regional¹.

Com as teorizações de Amartya Sen (2010, 378):

¹ www.agenda21-ourique.com/pt/go/desenvolvimento-sustentavel.

O desenvolvimento leva em consideração um processo de expansão das liberdades substantivas das pessoas. A teorização parte do entendimento de que a liberdade não pode produzir uma visão do desenvolvimento que se traduza prontamente em alguma fórmula simples de acumulação de capital, abertura de mercados, planejamento econômico eficiente. O princípio organizador que monta todas as peças em um todo integrado é a abrangente preocupação com o processo do aumento das liberdades individuais e o comprometimento social de ajudar para que isso se concretize.

Para Sen (2010: 25) há cinco tipos distintos de liberdades que formam um grupo de direitos e oportunidades que ajudam a promover a capacidade geral das pessoas. São elas: 1) liberdades políticas, 2) facilidades econômicas, 3) oportunidades sociais, 4) garantias de transparência e 5) segurança protetora.

As liberdades para Sen não constituem apenas o fim primordial do desenvolvimento, mas também o meio para alcançá-lo. Além de reconhecer, fundamentalmente, a importância avaliatória da liberdade, deve-se entender a notável relação empírica que vincula, umas às outras, liberdades diferentes: liberdades políticas, na forma de liberdade de expressão e eleições livres, que ajudam a promover a segurança econômica. Oportunidades sociais, na forma de serviços de educação e saúde facilitam a participação econômica; facilidades econômicas, na forma de oportunidade de participação no comércio e na produção podem ajudar a gerar a abundância individual, além de recursos políticos para os serviços sociais. Liberdades de diferentes tipos podem fortalecer umas às outras.

De forma que pode ser considerada complementar, Douglass North, leva em consideração o crescimento de longo prazo, ou a evolução histórica, de uma sociedade, condicionado pela formação e evolução de suas instituições. Como o ambiente econômico e social dos agentes é permeado por incerteza, a principal consequência dessa incerteza são os custos de transição. Para reduzir os custos de transição e coordenar as atividades humanas, as sociedades desenvolvem instituições, formais ou informais. Com isso, são criadas organizações econômicas, sociais e políticas, todas com vínculos. Contando com recursos econômicos e tecnologia são determinadas mudanças. As transformações dos custos tradicionais da teoria econômica e a própria matriz institucional serão responsáveis pela evolução institucional e pelo desempenho econômico das sociedades ao longo do tempo (GALA: 2003).

Todas as teorizações demonstram como o século XX utilizou os princípios do regime democrático e participativo como o modelo preeminente de organização

política. Adiante, com as doutrinas de direitos humanos e liberdade política em determinadas instâncias, em instituições e organizações internacionais, considerado o dado da internacionalização, tem-se um compartilhamento das preocupações e dos anseios da vida em comum.

Os avanços levam as pessoas a viverem em média muito mais tempo do que no passado, requerendo mais das instituições. Ademais, as diferentes regiões do globo estão agora mais estreitamente ligadas do que jamais estiveram, não só nos campos da troca, do comércio e das comunicações, mas também quanto a ideias e ideais interativos (SEN: 2010, 9).

Não obstante, vive-se em um mundo de privação, destituição e pressão extraordinárias. Há problemas novos convivendo com os antigos. Mesmo com os avanços tecnológicos, ainda persiste a pobreza em certas regiões mesmo os mais desenvolvidos. É notado que necessidades básicas não são satisfeitas, havendo a disseminação da desnutrição e da fome, violação de liberdades políticas e de liberdades básicas, a negligência na defesa do direito das mulheres. Mesmo se teorizando a sustentabilidade como meta, a ameaça ao meio ambiente é real.

Superar tais problemas passa a ser um dilema para a sociedade atual, que necessária a análise integrada das atividades econômicas, sociais e políticas, envolvendo uma multiplicidade de instituições e muitas condições de agente relacionadas de forma interativa. Neste particular as organizações internacionais podem contribuir, bem como as noções de liberdade de Sen.

Para que haja desenvolvimento como liberdade, nas lições de Amartya Sen (2010, 13):

É necessário que se removam as principais fontes de privação de liberdade: pobreza e opressão, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática, negligência dos serviços públicos e intolerância ou interferência excessiva de Estados repressivos. Segundo o autor, o mundo atual nega liberdades elementares a um grande número de pessoas, talvez até mesmo a maioria, restando reverter esta situação.

A ausência de liberdades substantivas relaciona-se diretamente com a pobreza econômica, aquela que retira das pessoas a liberdade de saciar a fome, de obter uma nutrição satisfatória ou remédios para doenças tratáveis, a oportunidade de vestir-se ou morar de modo apropriado, de ter acesso a saneamento básico. Para o estudioso, em alguns casos a privação de liberdade vincula-se estreitamente à

carência de serviços públicos e assistência social, como, por exemplo, a ausência de programas epidemiológicos, de um sistema bem planejado de assistência médica e educação ou de instituições eficazes para a manutenção da paz e da ordem locais. Este é um quadro comum dos países não desenvolvidos, como a Índia, terra natal de Sen, cujos problemas não ficam restritos àquela região.

Quando mencionada a hipótese de violação da liberdade, a ideia é que esta resulta diretamente de uma negação de liberdades políticas e civis, comuns em regimes autoritários e de restrições impostas à liberdade de participar da vida social, política e econômica da comunidade. Os mesmos que favorecem a atuação de sindicatos, bem como ensejariam os Novos Movimentos Sociais emancipatórios.

Há que mencionar, ainda, o papel dos mercados como parte do processo de desenvolvimento, bem como a capacidade de contribuir para o elevado crescimento econômico e o progresso. A liberdade de entrar em mercados pode ser, ela própria, uma contribuição importante para o desenvolvimento, independentemente do que o mecanismo de mercado possa fazer para promover o crescimento econômico ou a industrialização do país.

Assim, hoje, um dos desafios do desenvolvimento em muitos países é lidar com a necessidade de libertar os trabalhadores de um cativeiro explícito ou implícito que nega o acesso ao mercado de trabalho aberto. Uma forma de refletir e apresentar soluções é socorrer-se das contribuições das ideias que permeiam a atuação de organizações internacionais.

Na atualidade a doutrina classifica o direito ao desenvolvimento como um novo direito humano, inserido no ramo do Direito Internacional Econômico. O pressuposto é que todo ser humano e todos os povos têm direito a participar em um desenvolvimento econômico, social, cultural e político em que possam vislumbrar e usufruir da realização plena de suas liberdades fundamentais (MORAIS: 2013, 313).

Neste sentido, não admitir como possível a rejeição da liberdade de participação do mercado de trabalho é uma das maneiras de manter a sujeição. Formas mais graves, como o cativeiro da mão de obra, a revolta contra a privação de liberdade existente no trabalho adscritício² é importante em muitos países do

² SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**; tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. Para Amartya Sen, Trabalho adscritício indica a existência de algum tipo de coação para que uma pessoa viva e trabalhe em determinada propriedade, impedindo-a de oferecer seu trabalho no mercado. Equivale à Redução à condição análoga a de escravo do nosso ordenamento.

então subdesenvolvido, do Terceiro Mundo, praticamente pelas mesmas razões pelas quais grandes movimentos sociais impuseram suas bandeiras.

Para Amartya Sen é difícil pensar que qualquer processo de desenvolvimento substancial possa prescindir do uso muito amplo de mercados, mas isso não exclui o papel do custeio social, da regulamentação pública ou da boa condução dos negócios do Estado quando eles podem enriquecer, ao invés de pauperizar a vida humana. A abordagem utilizada pelo autor propõe um modo mais amplo e mais inclusivo de ver os mercados do que o frequentemente invocado, seja para defender, seja para criticar o mecanismo de mercado (MORAIS: 2013, 313).

Interessante é retomar Celso Furtado (1992: 76), que já alertava que o desafio do nosso século não seria outro, além de mudar o curso da civilização. Deslocar o seu eixo da lógica dos meios a serviço da acumulação, num curto horizonte de tempo, para uma lógica dos fins em função do bem-estar social, do exercício da liberdade e da cooperação entre os povos. O estabelecimento de novas prioridades para a ação política em função de uma nova concepção do desenvolvimento, posto ao alcance de todos os povos e capaz de preservar o equilíbrio ecológico.

Deste modo, o objetivo deixaria de ser a reprodução dos padrões de consumo das minorias abastadas para ser a satisfação das necessidades fundamentais do conjunto da população e a educação concebida como desenvolvimento das potencialidades humanas nos planos ético, estético e da ação solidária.

1.3 Trabalhadores precários nos países periféricos

A partir do debate sobre o desenvolvimento é possível analisar com propriedade os impactos nos trabalhadores da globalização, contando com o neoliberalismo ou o ultraliberalismo como perspectiva. Este definem a forma de atuação e a dimensão do Estado, bem como as relações estabelecidas entre as regiões econômicas globais.

Nem sempre é possível a redução ou a eliminação do protecionismo, mas é pretendida a atração de investimentos internacionais. Neste cenário, são minimizados os custos do governo, sendo bem aceita a prevalência da economia de livre mercado, o lucro em detrimento do indivíduo. Os projetos de privatizações com fins de estabilização econômica contribuem para o modelo de política econômica de mercado, no que compreende a teoria neoclássica (SIQUEIRA: 2013, 86).

A forma de reação é possível, embora dificultada pelas circunstâncias. As várias modalidades de combate do capital e do neoliberalismo contra o trabalho, diminuindo ou eliminando a resistência ao processo de reformas neoliberais, apenas contribui para a precarização do trabalho, principalmente nos países periféricos. É possível analisar os efeitos do enfraquecimento das organizações sindicais, o desprestígio das lutas e das organizações dos trabalhadores (MONTAÑO : 2011).

As organizações sindicais e trabalhistas são enfraquecidas. Medidas são criadas para dificultar a negociação coletiva de trabalhadores em greve, enfraquecendo o movimento sindical e sua organização.

Em seguida tem-se o desprestígio das lutas e das organizações dos trabalhadores perante a opinião pública. Este fato em particular, ocorreu no contexto brasileiro nos anos de 1980 e 1990, do século XX. Na época a política do capital apontava para uma tentativa de construção da sua hegemonia e o instrumento básico, a formação de uma cultura marcada pela necessidade de desqualificação das demandas dos trabalhadores. As demandas de classe aliavam a ideia de que a crise econômica afeta a sociedade e que, por isso, necessita da colaboração de todos.

O embate era centrado no seguinte: enquanto as organizações de classe apontavam para os problemas econômicos estruturais, os além dos salários, as vertentes do neoliberalismo utilizavam os meios de comunicação de massa para descaracterizar estas lutas de classe. Por meio dos informativos os trabalhadores eram apresentado como pessoas que promovem badernas, seriam preguiçosos. Não era apresentada a sua versão de que a luta em prol de seus direitos representava uma contraposição às privatizações, à precarização de serviços e políticas públicas. Ainda assim, as ações trabalhadores são supervalorizadas, minimizando suas lutas, no que é difundida a ideia de que greves de motoristas, de trabalhadores de saúde e de educação são consideradas prejudiciais para a população.

O neoliberalismo comporta uma série de mudanças, a começar pela regulamentação das normas trabalhistas, pela precarização do emprego, tendo como consequência o crescimento do mercado informal, a ampliação do excedente da força de trabalho (FORRESTER: 1997, 27).

No que concerne à Organização Internacional do Trabalho, organização internacional cujo propósito tem sido vinculado às questões dos trabalhadores, há

algumas informações importantes. Segundo dados da OIT, mais de 1 bilhão de trabalhadores (homens e mulheres) estão em uma das seguintes condições, são precarizados, são subempregados, são desempregados ou são simplesmente utilizados pelo capital como produtos descartáveis.

Isto faz aumentar a massa de desemprego estrutural, algo que segue a lógica do capital nos últimos 20 e 30 anos. Trata-se de fenômeno de caráter destrutivo, causa da expansão neoliberal, nova configuração do capitalismo, denominada fase da reestruturação produtiva do capital, na qual o Toyotismo e outros experimentos de desregulamentação, de flexibilização são encontrados desde a crise estrutural iniciada nos anos 70 (ANTUNES: 2009,198).

Com a crescente subcontratação ou terceirização, o trabalhador se submete à precarização e ao esvaziamento dos direitos trabalhistas (desenvolvidos para o trabalhador contratado) no que temos o dumping, de certo modo disciplinado por ações de organizações internacionais, como a OIT e a Organização Mundial do Comércio (OMC).

1.4 Dumping Social e as normas da OIT e da OMC

O tema dumping social é como uma derivação de dumping, forma distorcida de comércio, colocação de produtos em preços mais baixos que os praticados. É prática desleal de comércio, presente em todas as legislações, bem como indicada em princípios estabelecidos pela Organização Mundial do Comércio (OMC). E caracteriza-se pela retração das garantias sociais e que representa um risco para a Ordem Econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e tem como um dos princípios a redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego³.

O dumping social decorreu da intensificação do comércio internacional entre nações, contexto em que países mais desenvolvidos economicamente alegam que nações subdesenvolvidas se aproveitam de sua legislação trabalhista menos protetora como forma de obtenção de vantagens e competitividade nas relações econômicas internacionais. Por sua vez, países menos desenvolvidos alegam que os discursos das nações mais ricas utilizam da retórica para adoção de medidas econômicas protecionistas.

³ Artigo 170 da Constituição Federativa do Brasil. Vade Mecum RT: São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.p.p. 68.

1.5 O capitalismo industrial versus a economia do conhecimento

Dentre os principais processos de estruturação e da prática social que asseguram o sentido e o ritmo da transformação ou bloqueamento das relações sociais, Boaventura de Sousa Santos (2010, 286) ressalta o espaço-tempo mundial, o espaço-tempo das relações sociais entre sociedades territoriais, nomeadamente entre Estado-Nação no interior do sistema mundial e da economia-mundo.

A intensificação da globalização da economia e das interações transnacionais em geral nas duas últimas décadas intensificou a polarização entre o Norte e o Sul, entre países centrais e países periféricos no sistema mundial.

O capitalismo industrial em sua fase avançada singularizou-se pela crescente utilização de riquezas, sob a forma de bens na produção de novas riquezas. Essa progressiva penetração do capital nos interstícios sociais é a razão de ser da difusão da racionalidade formal, traço marcante de nossa civilização (FURTADO: 2002, 46).

É possível observar os avanços dos critérios de racionalidade na estrutura das formas sociais, sob algumas perspectivas. Primeiro, a introdução e difusão de novos processos produtivos, algo considerado como natural, na evolução tecnológica. Depois, tem-se as transformações sociais decorrentes das novas formas de organização produtiva. Por fim, a complexidade da convivência social resultante da heterogeneidade de grupos sociais.

Não resta dúvida que a introdução e a difusão de novos processos produtivos aumenta a eficiência de trabalho humano. Também é fato que a criação de novos produtos alarga a gama das necessidades da população consumidora.

Transformações sociais são decorrência das novas formas de organização da produção. Antes, a estruturação em torno de fábricas, acelerava a urbanização e o regime salarial, criando-se condições de vida da massa trabalhadora, mas com uma mudança qualitativa das estruturas sociais. A organização de trabalhadores na forma de sindicatos é o que vem em seguida, fazendo com que o exercício do poder seja objeto de disputa entre diferentes forças sociais (FURTADO: 2002, 46).

Nisso temos caracterizada a complexidade das formas de convívio social, tendo de um lado a tomada de consciência de interesses de grupos e classes sociais, de outro o Estado. Ao Estado nacional moderno, patrimonialista, cabe administrar conflitos, alcançar consensos em torno de interesses, para conseguir o desenvolvimento social.

A tarefa não é facilmente alcançada, por competir com conquista de mercados externos, fator decisivo na formação do capitalismo industrial em seus primórdios. O Estado propõe o crescimento dos mercados internos protegidos, mas lida com os desafios da industrialização, o que pelas perspectivas não se revela previsível.

A economia industrial capitalista parece fadada à instabilidade: o mercado cresce impulsionado por forças sociais, e estas atuam em conflito aparente com os interesses do capital. Em síntese, o dinamismo da economia é impulsionado pela interação de forças contraditórias.

As forças que dão origem ao dinamismo capitalista também tendem a gerar a instabilidade. Na história temos um fato que exemplifica bem: a crise de 1929. Essa tendência crônica à insuficiência de demanda bem explica o comportamento cíclico de economias industriais no passado, a disputa conduziu a grandes conflitos armados e corridas armamentistas que alcançaram o seu ápice com a Guerra Fria (FURTADO: 2002, 45-48).

A tendência à insuficiência de demanda, que os economistas clássicos chamaram de infraconsumo⁴, está na origem de vários problemas surgidos na evolução do capitalismo industrial. O desemprego crônico não levou apenas à busca desesperada de mercados externos, mas também fez surgir em muitas comunidades certa consciência de solidariedade, ponto de partida dos movimentos sociais que se manifestariam como lutas de grupos e classes (FURTADO: 2002, 48).

Tais movimentos sociais tomaram vulto na segunda metade do século XIX, com grande contribuição para a formação do sindicalismo, fator relevante no processo formativo das instituições do capitalismo industrial. Tão relevante que na sociedade contemporânea, graças à participação ativa dos trabalhadores organizados, o controle do poder estatal sofreu significativas modificações, o que nos leva ao pluralismo jurídico.

⁴ A teoria do infraconsumo foi adotada por economistas heterodoxos da Grã Bretanha no século XIX, especificamente em 1815. Referida teoria foi substituída pela economia Keynesiana que apresenta uma explicação do fracasso da demanda agregada para alcançar a saída potencial e decidir o nível da produção correspondente ao pleno emprego. (www.es.knowledger.de).

1.6 O pluralismo jurídico e o conceito de modernidade

A contribuição das forças de mercado, dos princípios do Estado e de organizações internacionais trazem um dado interessante para o tema, o pluralismo jurídico. Algumas análises passam por estudiosos da modernidade.

Começando pela análise de Zygmund Bauman (2005, 29) acerca da modernidade, o ponto de partida é bem literário. Apresenta o autor a modernidade, demonstrando que seu início esteve marcado por naufrágios contabilizados como “baixas colaterais” do progresso. Enquanto projeto, a modernidade nasce com a expectativa de modificação, dado que há a crença partilhada de que o mundo não é o que poderia ser, bem como há meios disponíveis ou esperados de tornar as coisas diferentes.

Já para Enrique Dussel (2000, 46) o mito da modernidade é fundado em uma série de crenças: que a civilização eurocêntrica moderna se autocompreende como a mais desenvolvida e superior, que em troca dessa superioridade lhe é imposta a exigência moral de desenvolver os povos mais primitivos, rudes e bárbaros; que esse processo de educação civilizadora deve ser conduzido pela Europa; que se o bárbaro se opuser ao processo civilizador, se necessário for e em último caso, a violência poderá ser utilizada em nome do progresso; que o processo civilizatório produz vítimas, mas que sendo a violência inevitável há que considerar um heroísmo intrínseco nesse sacrifício salvador; que o bárbaro não é vítima, mas o culpado dos sacrifícios necessários, dado que o civilizado é inocente por ser nobre sua missão. Concluindo, o processo civilizatório possui custos para os povos atrasados (imaturos), para as raças escravizáveis e para todo débil.

Pelo exposto, a modernidade constitui um projeto múltiplo, ambíguo e complexo que enfeixa em si relações de dominação entre desenvolvidos e não desenvolvidos desde o século XV. O impulso foi a elaboração tipicamente europeia de um imaginário de progresso linear e universal, conduzindo uma missão civilizadora cujos efeitos colaterais, mesmo previstos e contabilizados desde seu início, seriam justificáveis e inevitáveis. O fundamento era superar definitivamente o estado de natureza, um conceito político presente na história das civilizações não europeias.

A ideia é de um estado de natureza marcado por um individualismo, caótico, merecendo, portanto, ser substituído por um mundo de indivíduos dotados de direitos iguais, governado por um único juiz dotado de *summa potesta*: o Estado.

Da relação entre a racionalização política e a jurídica pode-se compreender os motivos para a doutrina do monismo jurídico. Para Wolkmer, a doutrina monista é produto da conexão entre a suprema racionalização do poder do soberano e a positividade formal do Direito.

Neste ponto é bom ressaltar a dificuldade em estabelecer uma unidade do pensamento crítico brasileiro, na identificação de elementos, fragmentos e experiências que podem indicar o que efetivamente encontra-se agonizante e o que resta a ser retomado como guia para edificação de um novo saber emancipatório, tendo o pluralismo jurídico ganhado relevo (LIXA: 2013, 133).

Na realidade, o pensamento jurídico crítico acabou por desvelar que monismo é uma ficção do Direito abrindo a possibilidade de discussão acerca do pluralismo jurídico.

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

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

É possível rever este quadro, assim, dentre os elementos constitutivos para efetividade de uma prática jurídica pluralista, David Sánchez Rubio (RUBIO, 2013;51) estabelece a emergência de novos sujeitos coletivos de direito e a satisfação de necessidades humanas fundamentais. Ainda admite como necessária a reordenação do espaço público mediante práticas políticas descentralizadas e participativas, o desenvolvimento de uma ética da alteridade e a construção de uma racionalidade jurídica emancipatória.

Os novos sujeitos coletivos de direito, aqui tidos como atuantes e autodeterminados, emergem no cenário político brasileiro na década de 1970. Apresentam uma pluralidade de identidades e necessidades fundamentais, que vão desde as materiais e sociais até as culturais-negadas pela lógica monista, contempladas apenas numa perspectiva política democrática, descentralizada e participativa.

A prática admite a pluralidade, parte do pressuposto pedagógico e ético da alteridade, do reconhecimento da existência de sujeitos negados, tudo que possa romper com práticas jurídicas formalistas, tecnicistas justificadas por pressupostos idealistas e metafísicos, absolutamente desvinculados dos reais interesses e necessidades humanas.

Neste sentido, refere-se a uma perspectiva que admite multiplicidade de práticas em um mesmo espaço sociopolítico, inter atuantes de conflitos e consensos, oficiais ou não, que tem sua razão de ser nas necessidades existenciais, materiais e culturais humanas. Diferente do pluralismo de tradição liberal burguesa, revigorado em consequência do neoliberalismo na segunda metade do século XX, inviabilizador formas democráticas de participação popular, a proposta de Antonio Carlos Wolkmer é emancipadora.

A proposta é promover formas de descentralização políticas com ativa ação de setores populares, sendo desafio promover uma nova hegemonia plural e democrática fundada num novo contato social solidário e tolerante.

Afirma Antonio Carlos Wolkmer (2013, 125):

Ser possível reconhecer o mundo social como mundo de possibilidade compreensiva e, portanto, fonte de uma nova racionalidade hermenêutica. Trata-se de adotar uma perspectiva pluralista que reconheça múltiplos e novos espaços de fontes normativas, apesar de, na maioria das vezes, ser informal e difusa.

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

A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS PARA ALÉM DAS FRONTEIRAS

2.1 Sindicalismo: origem e etapas

O Pluralismo jurídico e a modernidade trazem repercussões importantes, com mudança de paradigmas para a atuação de sindicatos, mais ainda quando observamos a força de trabalho além das fronteiras. Necessário, portanto, rever a sua constituição, bem como suas peculiaridades.

O sindicato é um dos institutos mais importantes do Direito do Trabalho, com apresentação em termos que trazem a ideia de união ou solidariedade, como “*union*”, “*trade union*” e “*syndicat*”, na língua inglesa. Importa destacar que independente do idioma, para a maioria da doutrina o termo sindicato compreende tanto as organizações de trabalhadores como as de empregadores. De modo diferente, em Portugal, o termo sindicato compreende apenas a associação permanente de trabalhadores, reservando-se para a reunião de empregadores o nome de associações patronais (MAGANO: 1981, 10-12).

O sindicalismo é fruto da sedimentação de um movimento marcadamente operário que percorreu um longo caminho até chegar à fase contemporânea (século XXI), na qual, ao mesmo tempo, é um componente indispensável do Estado Democrático de Direito. É também uma instituição que enfrenta novos desafios provocados pelas transformações das relações de trabalho e da interferência estatal (NASCIMENTO: 2003, 37).

Os sindicatos têm origem remota nas corporações de ofício medievais, período em que um elemento comum, o ofício ou trabalho desempenhado, a organização em torno de uma categoria profissional, unia trabalhadores.

As corporações, também denominadas de grêmios eram entidades criadas com autorização do soberano (rei, imperador ou senhor feudal), cuja direção era confiada a um mestre, que recebia autorização para funcionar, denominada de carta de privilégio. Este documento garantia a exclusividade da exploração de determinada atividade, no sistema de artes e ofícios (SOARES FILHO: 2011, 26). As corporações eram hierarquizadas, sendo formadas por mestres, companheiros, menores e aprendizes que recebiam ensinamentos metódicos de uma profissão. Correspondiam aos setores de atividades da época, como exemplo, corporações de padeiros, dos cordoeiros, dos marceneiros, citando algumas. Detinham poderes e

regulavam preços dos produtos, produção, margens de lucros e elaboravam regras gerais da profissão (NASCIMENTO: 2003, 38).

Neste sentido, o sindicato representou a divisão da corporação, dado que polarizou os sujeitos dessa relação, colocando trabalhadores de um lado e empregadores de outro lado.

Diversos fatores contribuíram para a extinção das corporações de ofício. O primeiro fator, a forma opressora de tratamento dos membros da corporação pelos mestres detentores do poder corporativo. Segundo, as ideias que inspiraram as revoluções burguesas do século XVII, como o Liberalismo, a Revolução Francesa de 1789. Terceiro, a ideia de liberdade de comércio sem intermediários para solução de demandas (NASCIMENTO: 2003, 40).

Algumas normativas são dignas de registro, como o Decreto Dellarde e a Lei Le Chapelier. O Decreto Dellarde de 1790 inovou ao estabelecer que todo cidadão poderia ser livre para o exercício da profissão e ofício que considerasse conveniente, depois de receber uma patente e pagar um preço. Como algumas corporações resistiram ao referido Decreto, foi editada a Lei Le Chapelier de 1791, uma lei francesa que proibiu a criação de qualquer espécie de corporação de estado ou profissão existente, bem como as manifestações dos trabalhadores, baseada apenas na livre iniciativa privada, na lei da oferta e da procura, que regulava todos os preços, inclusive da mão de obra (BARROS: 2013, 961).

Com a Revolução Industrial (século XVIII) foram estabelecidas condições para a coalizão dos trabalhadores. O proletário, reunido em setores da escala produtiva das fábricas, passou a debater sobre as precárias condições, questionar a forma opressora com que eram tratados os operários, reflexões que influíram para as origens do propósito associativo.

O contexto social que ensejou o surgimento e desenvolvimento do moderno sindicalismo favoreceu a reunião em torno de valores considerados hoje como fundamentais. A chamada primeira Revolução Industrial propiciou o surgimento das inovações técnicas, comuns à indústria moderna. Neste particular a técnica tornou-se mais apurada, exigindo-se mais dos trabalhadores reunidos em grupos em torno das máquinas. Tais agrupamentos passaram a questionar seu papel na estrutura social individualista, compartilhar o sofrimento com duras jornadas de trabalho, analisar os impactos das crises econômicas, união que levou à organização. Assim, a vida comum das oficinas, o trabalho em manufaturas e depois em maquinofaturas

despertaram entre os operários a consciência de sua comunidade de interesses (GOMES: 2011, 571).

As expectativas criadas em torno do trabalho industrial provocaram o êxodo dos trabalhadores rurais para as aglomerações urbanas, mas a grande quantidade disponível de mão de obra não foi aproveitada, o que levou ao desemprego. Aliado a isso, a introdução de novas máquinas, a utilização da força de trabalho feminina e infantil, as jornadas exaustivas, a falta de higiene nas oficinas e os baixos salários fizeram com que os trabalhadores pouco a pouco tivessem consciência de que o tratamento que lhes era dispensado era desumano. Eis o cenário para surgimento dos primeiros movimentos operários, conseqüentemente para o surgimento do moderno sindicalismo (GOMES: 2011, 571-4).

No entendimento do Prof. Everaldo Gaspar (2005: 83), “o sindicato, como instância organizativa e de representação derivada do movimento associativo para a defesa do trabalhador assalariado”, constitui um produto típico da sociedade industrial capitalista, proveniente de um processo histórico da formação do chamado quarto estado, de uma classe denominada proletariado. Para o autor, o antagonismo entre capital e trabalho é o motivo dos diversos conflitos entre os sujeitos dessa relação.

Ainda segundo Prof. Everaldo Gaspar (2005: 83) a estruturação da grande indústria a partir de condições definidas pelo novo sistema econômico capitalista condicionou a criação de um sistema de organização técnico-administrativo de caráter empresarial. Neste particular o capitalismo passou a atribuir valor à posse privada e os meios de produção, tais como matérias-primas, máquinas, fábricas, locais de trabalho.

Assim, a formação histórica da classe proletária, através da concentração de milhões de trabalhadores subordinados a um mesmo regime e disciplina, é consequência do regime capitalista estratificado, oriunda de uma concepção econômica centrada na grande indústria (ANDRADE: 2005, 83). Os sindicatos nasceram como forma de concentração de esforços de um grupo de indivíduos em prol de seus interesses profissionais comuns (BRITO FILHO: 2009,100).

A evolução do sindicalismo na sociedade está dividida em três etapas, cada qual representativa de um período de tempo específico: primeira, a fase da ilegalidade; a segunda, a da tolerância e por último, a terceira, a do reconhecimento do sindicato.

A primeira fase na etapa evolutiva do sindicalismo é denominada de ilegalidade, pois na fase da industrialização o movimento associativista foi proibido e considerado ilegal e todas as suas atividades se desenvolveram de maneira clandestina, desde a formação, elaboração de estatutos, eleição de dirigentes, busca de adeptos, até a deflagração de greves. Em que pese repressões sofridas na época, o movimento associativo progrediu, principalmente em face do desenvolvimento industrial. Com o aumento da classe operária ampliou-se o contraste entre o supra mundo dos ricos e o infra mundo dos pobres.

Com esse fenômeno, novas correntes de pensamento surgiram em favor da luta de classes ou da humanização das relações de trabalho na Inglaterra e na França. Se na Inglaterra havia as *Trade Unions*, entre 1799 e 1800, as coalizões de trabalhadores tiveram por objetivo pressionar os patrões por aumentos salariais ou melhores condições de trabalho foram consideradas como crime contra a coroa inglesa (MELO: 2009, 19), na França em 1791, a Lei Chapelier, proibiu todas as formas de agrupamento profissional que tivessem por objetivo a defesa de interesses coletivos dos trabalhadores. Com a Lei Germinal de 22 de abril de 1803, foi instituído o delito de associação, ao qual atribuíram-se penas diversas, inclusive de prisão, para os trabalhadores pelo exercício desse direito. (ANDRADE: 2005, 83).

Esse período foi marcado pelas associações circunstanciais, as mútuas, pelas cooperativas que desempenharam um papel importante, tanto em termos de alternativa aos modelos empresariais de tipo capitalista, como de organização dos trabalhadores separados daquela estrutura.

Apenas em 1825, na Inglaterra, e em 1864, na França, que as coalizões de trabalhadores por melhores condições de trabalho deixaram de ser consideradas como crime, embora a greve propriamente dita ainda continuasse como um delito (MELO: 2009, 18-19).

A segunda fase da evolução do sindicalismo ocorre a partir de 1824. Denominada de tolerância, da afirmação das associações de trabalhadores, iniciada com a mudança de postura do Estado, que revogou leis que criminalizavam a associação dos trabalhadores, numa primeira etapa, e que em uma segunda etapa, decidiu aprovar leis que autorizaram o direito de associação sindical (NASCIMENTO: 2003, 43).

A existência de uma sociedade de trabalho, distinta da que fora concebida pelo Estado Liberal Burguês, bem como crescimento das injustiças sociais, fizeram

com que os Estados Modernos considerassem os movimentos operários e sua necessidade de organização como algo tolerável. Durante esse período, o Estado assumiu uma posição maniqueísta, mantendo a proibição, mas sem a tipificação penal para a reunião dos trabalhadores numa organização associativa, passando também a suspender as leis que tratavam a coalizão como um delito e as que proibiam os pactos coletivos (NASCIMENTO: 2003, 42-44).

A Inglaterra foi pioneira na aprovação de projeto dando existência legal aos sindicatos. Em 1834 fundou a União dos Grandes Sindicatos Nacionais Consolidados, congregando meio milhão de trabalhadores, inspirada por Robert Owen, proprietário de uma fábrica de tecidos na Escócia, entidade que comandou o cartismo, movimento de conquista de direitos políticos e sociais. Em 1850 foi criado o *Amalgamated Society of Enginneers*, sindicato nacional, e em 1871, o *Trade Unions Act* (tradeunionismo), o sindicato mais antigo de que se tem notícia (NASCIMENTO: 2003, 42-3).

As *trade unions* são importante marca para o sindicalismo, pois por meio de suas ações foram criados fundos para financiamentos de campanhas políticas. Por conta de suas ações trabalhadores foram eleitos na Inglaterra para a Câmara dos Comuns, bem como, adiante, é criado o partido trabalhista inglês, o *Labor Party* (1893).

Na Alemanha o sindicalismo surgiu com as associações fundadas com a derrogação da proibição das coalizões. O direito à associação foi admitido no Código Industrial prussiano (1869) e na Constituição de 1919 (Weimar).

As diversas maneiras como foram criados os sindicatos de trabalhadores seguiram tendências, das quais são destacadas três principais: uma liberal, outra socialista e outra nacional-cristã. A filiação às entidades internacionais, que correspondiam a essas tendências, foi consequência natural, bem como a união de empregadores desde 1890 em associações patronais, até que em 1912 formaram uma central.

Na França na década de 1830-1840 foram criadas *societés de résistance*. A Lei Waldeck-Rousseau (1884) revogou a Lei Le Chapelier (1791). Por fim, a fase de reconhecimento do direito de livre associação e de auto-organização dos sindicatos. Esta fase firma-se, regra geral, na segunda metade do século XIX, alcançando diversos países europeus, e tendo a Inglaterra como pioneira ao reconhecer o direito de associação em 1825 e 1826. Na Dinamarca (em 1874), o direito de livre

associação sindical foi regulado; na França, tal direito consolida-se em 1884; na Espanha e Portugal, em 1887; na Bélgica, em 1898 (DELGADO: 2011, 120). Na Alemanha, em 1869, e na Itália, em 1889, as coalizões de trabalhadores deixaram de existir (NASCIMENTO: 2003, 43).

Na evolução histórica do sindicalismo mundial, é importante frisar os seguintes fatos (BRITO FILHO: 2009,55): 1) a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo Tratado de Versalhes, em 1919, 2) as constituições do México (1917) e Alemanha (1919), 3) a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) e 4) o Pacto Internacional dos direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado na Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966.

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é fato mais significativa. A OIT foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial (1914-1918). Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social. É a única das agências do Sistema da Sociedade das Nações com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores. A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT, participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião⁵. Ainda no plano da Ordenação internacional pode-se ressaltar a Convenção nº 87, da OIT, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização

As constituições do México (1917) e Alemã (1919) foram as primeiras Constituições sócias do início do século XX e primaram por conter um discurso hoje considerado como social da cidadania, em que a igualdade era o direito basilar e um extenso elenco de direitos econômicos, sociais e culturais era previsto (PIOVESAN: 2012, 206).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem foi adotada em 10 de dezembro de 1948, com o objetivo de delinear uma ordem mundial fundada no respeito à dignidade humana, ao consagrar valores básicos universais. Desde seu preâmbulo é afirmada a dignidade inerente a toda pessoa humana, titular de direitos

⁵ <http://www.oit.org.br/content/história>. Acesso: 10.01.2015.

iguais e inalienáveis. Além da universalidade dos direitos humanos, a Declaração de 1948 ainda consagra a indivisibilidade desses direitos ao reunir os preceitos dos direitos civis e políticos com o dos direitos econômicos, sociais e culturais. Em seu artigo XXIII, item 4, a Declaração garante a todo homem organizar sindicatos, neles ingressar, para a proteção de seus direitos (PIOVESAN: 2012, 204).

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado na Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966 teve como maior objetivo incorporar os dispositivos da Declaração Universal sob a forma de preceitos juridicamente obrigatórios e vinculantes. Ao permitir a adoção de direitos que implicassem obrigações no plano internacional, mediante a sistemática da responsabilidade internacional, em conjunto com outros tratados internacionais, o Pacto estabeleceu o entendimento de que as obrigações seriam comuns a todos Estados-partes, membros originários ou posteriores signatários. E mais, seria admissível a responsabilização internacional em caso de violação dos direitos enunciados no texto, direitos garantidos pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, como o direito ao trabalho e à justa remuneração, o direito a formar e a associar-se a sindicatos (PIOVESAN: 2012, 204).

Ainda é importante destacar na evolução do sindicalismo a contribuição da Igreja Católica. O fenômeno observado, do contraste gerado no interior da sociedade capitalista e recepcionado pelo Estado Liberal, leva a Igreja Católica a uma posição crítica, com apresentação de alternativas contrapostas simultaneamente, ao liberalismo, ao socialismo e ao anarquismo (ANDRADE: 2005,87).

A doutrina da Igreja Católica, especialmente com a elaboração das Encíclicas Papais⁶, traçou as linhas básicas acerca das obrigações pertinentes aos operários e aos patrões, a partir da valorização do trabalho humano. O entendimento era de que o trabalho não poderia ser instrumento de exploração, mas deveria estar dirigido à plena satisfação do homem. Nesse sentido, a Igreja Católica defendia que deveria ser proibido o exercício de trabalho superior às forças do trabalhador, bem como em desarmonia com sua idade e sexo. Inovando, advertia que deveria ser fixada a justa medida do salário, uma vez que as explorações dos ricos à pobreza e à miséria constituem igualmente um crime que clamava vingança ao céu.

⁶ Dentre as diversas Encíclicas Papais, a mais importante foi a “*Rerum Novarum*”, do Papa Leão XII(1891) que fala especificamente sobre a “Condição dos operários”.

Fica evidente na análise sobre o panorama do Sindicalismo na Moderna Sociedade Industrial que nos países industrializados as estruturas sindicais surgiram a partir da existência de interesses contrapostos entre capital e trabalho. Os exacerbados conflitos fizeram com que as categorias econômicas e operárias tratassem de criar instâncias de comunicação com o objetivo de resolver esses conflitos e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Para o Prof. Everaldo Gaspar (2005, p. 89) a chamada gênese do sindicalismo tem suas raízes nos conflitos que foram gerados dentro das organizações produtivas, e em face da necessidade sentida pelos interlocutores sociais de produzir instâncias de resolução desses mesmos conflitos.

Produto cultural de uma nova sociedade, o sindicato passa a ser uma associação livre de empregados, de empregadores ou de trabalhadores autônomos, sempre para a defesa dos interesses profissionais respectivos (GOMES; 2011, p. 598). Embora sua estrutura tenha mudado a partir de certos valores-típicos de cada país, bem como dos que foram impostos pelo momento histórico, sempre partiram do pressuposto da conhecida dicotomia: capital *versus* trabalho: trabalhadores *versus* empregadores, em todos os setores da economia, inclusive no serviço público. Até as concepções mais radicais do movimento sindical tinham como palavra chave a luta operária, tomada como único veículo de transformação da sociedade.

2.2 O sindicalismo no Brasil: origem e desenvolvimento

No Brasil, assim como em outros países, as corporações de ofício precederam os sindicatos. Da mesma maneira, o direito de associação, depois de proibido, foi restabelecido. O corporativismo do Estado Novo exerceu forte controle sobre os sindicatos e no fim dos governos militares abriu-se uma nova perspectiva para o movimento sindical (NASCIMENTO: 2003, 74).

A partir da segunda metade do século XIX o Brasil já tinha trabalho assalariado e formas variadas de organizações coletivas de trabalhadores. Foi no período da República Velha (1889-1930) que se constituiu a classe trabalhadora no Brasil, sendo que em 1900 a classe operária contava com aproximadamente 85 mil operários. Ao final do período da República Velha o número chegou a 275 mil, pouco representativos, sobretudo para a indústria cuja produção respondia por cerca de 5% da população empregada no país em 1872, que chegava a 13,8% em 1920.

Não obstante a classe operária crescer no Brasil da República Velha, alguns fatores impossibilitavam a formação de organizações coletivas de trabalho e, principalmente, de sindicatos no Brasil desde o século XIX. A sociedade escravocrata, cuja economia era pautada na atividade agrícola e na exploração de minérios, impunha também, em paralelo, o trabalho servil. O cenário de industrialização incipiente, meios de comunicação e transporte precários e uma profunda desigualdade entre as regiões não favoreciam as mudanças ou reflexões sobre o tema (SANTOS: 2012, 45).

Não obstante a predominância do trabalho escravo e da inexistência de um movimento operário consolidado, as ideias políticas e econômicas pautadas nos preceitos da Revolução Francesa, repercutiram na Constituição de 1824. O resultado mais próximo foi a abolição das corporações de ofício, seus juizes, escrivães e mestres (SANTOS: 2012, 44-45).

O associativismo de quem exercia certo ofício não foi ignorado. Nesse período existiam as sociedades de assistência mútua ligadas a algumas categorias urbanas que não encontravam amparo numa sociedade patriarcal e agrária, citando como exemplo das primeiras associações no país a Sociedade dos Artistas Mecânicos e Liberais de Pernambuco (1836); Sociedade Beneficente dos Caixeiros (1858); Associação de Auxílio Mútuo dos Empregados da Tipografia Nacional e Associação dos socorros Mútuos (1873), situadas no Rio de Janeiro. Em São Paulo, a partir de 1872 espalharam-se diversas associações mutuárias a partir de 1872, como a Liga Operária de Socorros Mútuos de São Paulo (1872). Importante destacar que o período mutualista coexistiu com o trabalho escravo (SANTOS: 2012, 46).

A chegada de trabalhadores imigrantes europeus, especialmente italianos, no final do século XIX, foi fundamental para a formação da classe trabalhadora do país e difusão da doutrina do anarco-sindicalismo (MONTAÑO: 2011, 234). A influência vinha das ideias socialistas que predominaram no 1º Congresso Operário de 1906, resultando na apresentação de propostas de resistência à classe patronal e de defesa da ação direta dos trabalhadores, propostas que coincidiam com “a chamada ideologia anarcossindicalista” e demais doutrinas reformistas. Para Amauri Mascaro, esse período significou uma doutrina sindical e política que influiria, poderosamente, no sindicalismo denominado revolucionário (NASCIMENTO: 2003, 56).

Nessa época, até a década de 10 do século 20 surgiram as primeiras associações, sociedades de resistência, ligas operárias, uniões de trabalhadores e

sociedades cooperativas, como a Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901); Liga dos Operários em Couro (1901); União dos Trabalhadores em Fábrica de Tecidos (1907). Outras eram caixas beneficentes para formar fundos de assistência aos trabalhadores doentes como a União de empregados no comércio (1903); União Geral dos chapeleiros (1904).

Ao final do período escravocata o Estado ajuda o setor rural a se restabelecer, fazendo surgir primeiras leis sindicais: o Decreto-lei n. 979, de 6 de janeiro de 1903, relativo ao setor rural, e o Decreto no 1.637, de 5 de janeiro de 1907, que além de possibilitar a criação de sociedades cooperativas, ampliou o direito de sindicalização a todos os trabalhadores (urbanos e rurais), algo sem grande repercussão, dado o incipiente desenvolvimento da economia brasileira à época.

Na segunda década do século 20 foram regulamentadas pelo Estado várias leis para atender os apelos dos trabalhadores como a lei no 4982/25 relativa a férias e a lei Elói Chaves (1923), de natureza previdenciária (NASCIMENTO: 2003, 75).

Um novo período para o sindicalismo foi marcado com a Revolução de 1930, etapa denominada de fase corporativista e intervencionista do sindicalismo. O propósito era que o Estado, para manter maior controle sobre o movimento operário, regulasse minuciosamente a atividade sindical, idealizando um modelo burocratizado, naquele momento piramidal e atrelado ao Ministério do Trabalho, criado com esse propósito. A legislação do trabalho passa, então, a ser um instrumento de sustentação do regime autoritário que se seguiu, atribuindo aos sindicatos uma função de colaboração com o Estado, típica dos regimes corporativistas que vigoraram na Alemanha e na Itália no período entre Guerras (BRITO FILHO: 2009, 60).

A Constituição Brasileira de 1934 foi influenciada pelos idealizadores da Constituição da Alemanha e alterou algumas diretrizes da nossa organização sindical. Em substituição à unicidade sindical, garantiu-se a pluralidade e a completa autonomia dos sindicatos (artigo 120, *caput* e parágrafo único), as quais seriam reconhecidas na forma da lei. (BARROS: 2009, 1223).

Já a Constituição de 1937, outorgada durante o Estado Novo, de feição nitidamente corporativista, conforme se extrai do artigo 140, a pluralidade é substituída pelo sindicato único. A investidura sindical passou a ser conferida à associação mais representativa (art. 138), instituindo-se a contribuição sindical,

posteriormente regulamentada. No texto constitucional, a greve e o *lockout* foram declarados recursos nocivos, antissociais (artigo 139) (BARROS: 2009, 1223).

A Constituição de 1946 e o fim do Estado Novo fez ressurgir a liberdade sindical, algo que permaneceu até os idos de 1964, período em que foi intensificado o controle sobre as entidades sindicais. A Nova Lei de nº. 4330/64, denominada de lei de greve, tornou este direito praticamente impossível de ser exercido e as atividades consideradas ilícitas (BRITO FILHO: 209, 60). A Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder judiciário tendo seus julgadores assegurado as garantias inerentes à magistratura: inamovibilidade, irredutibilidade de subsídios e vitaliciedade no cargo.

A partir de 1978, marco do início do processo de redemocratização do país, o sindicalismo brasileiro segue uma trajetória própria, distanciando-se dos outros países latino-americanos, ao ter nos trabalhadores da indústria de ponta, automobilística, dos serviços sociais públicos e do meio rural, sua base mais consistente (BRITO FILHO: 209, 60-62).

A década de oitenta do século 20, período de grandes reformas liberais, período também de ajustes com crises da década de setenta, inicia um quadro de refluxo do movimento grevista, que marcou os três primeiros anos desta década. No curto intervalo de tempo que vai de 1980 a 1982 tem-se o ressurgimento do movimento grevista, localizado na região do ABC paulista, cujos pontos de embate eram a superexploração do trabalho, o chamado arroxo salarial, a legislação repressiva da ação sindical, tudo com clara significação política, demonstrando que o trabalho reemergia da cena social e política.

Interessante acompanhar a adesão ao sindicato, que nesse período chegou a levar inúmeros trabalhadores a paralisarem suas atividades por vários dias. Na medida em que os números diminuía por conta da pressão pela preservação do emprego, a ação sindical era posta na defensiva (ANTUNES: 1995, 12).

Na década de oitenta o sindicalismo brasileiro ora estava no fluxo, ora no contra-fluxo das tendências para um utópico sindicalismo mundial. Ao final, na contabilização dos ganhos da década, seu saldo foi positivo. Mas, de forma paralela a este processo, os últimos anos da década de 80 do século 20 acentuaram-se as tendências econômicas, políticas e ideológicas que inseriram o sindicalismo na onda defensiva e crítica. A automação, a robótica e a microeletrônica, desenvolvidas dentro de um quadro recessivo intensificado, desencadearam um processo de

desproletarização de importantes contingentes operários de que a indústria automobilística é um exemplo forte. Os efeitos do Neoliberalismo foram demonstrados pelas propostas de desregulamentação, de flexibilização, de privatização acelerada e de desindustrialização.(ANTUNES: 1995, 53).

A Constituição de 1988 representou um importante avanço democrático com a abertura sindical com o reordenamento jurídico do Brasil (NASCIMENTO: 2003, 94), o primeiro texto constitucional que afastou a possibilidade jurídica de intervenção do Estado sobre as entidades sindicais. A nova Constituição também fixou reconhecimento e incentivos jurídicos efetivos ao processo negocial coletivo autônomo (DELGADO: 2011,129). Não obstante, esse sistema de organização sindical implantado é contraditório, dado que tenta combinar a liberdade sindical com a unicidade imposta por lei e a contribuição sindical oficial (NASCIMENTO: 2003,94). Em outras palavras, manteve institutos e mecanismos autoritário-corporativos oriundos das bases do velho modelo justralhista, como a antiga estrutura sindical corporativista (DELGADO: 2011,129).

Independente das constatações críticas, como fatores positivos cita-se como fato relevante, o fim da intervenção direta do Estado nos sindicatos, o direito de sindicalização dos funcionários públicos, a extensão dos direitos sindicais para o campo e, de enorme importância, o direito de greve pleno, apesar das restrições da legislação. Dentre os fatores negativos cita-se a manutenção das Confederações oficiais, a permanência do imposto sindical e das contribuições assistenciais, a denúncia da Convenção 87 da OIT, a possibilidade de reversão, por medidas complementares, de algumas conquistas que em muitos casos nem conseguem serem implementadas. Diante de tal quadro não se pode dizer que existe plena autonomia e liberdade sindical no nosso país (ANTUNES: 1995, 84-85). Este tema será abordado a partir da análise das principais características do sindicalismo e da organização sindical, a partir da Constituição Federal de 1988.

2.3 Organização sindical brasileira na Constituição da República e na Consolidação das Leis Trabalhistas

O maior legado da Constituição Federal de 1988 para a organização sindical foi estabelecer o sistema de unicidade sindical. Com esta previsão os sindicatos de trabalhadores ou profissionais passaram a firmar acordos ou convenções coletivas com uma empresa, ou grupo de empresas da categoria econômica ou sindicato

patronal.

A estrutura do sistema sindical do país manteve-se, regra geral, dentro dos velhos moldes corporativistas, que não foram inteiramente revogados pela Constituição de 1988 (DELGADO: 2011, 85), como exposto anteriormente.

O sistema é formado por uma pirâmide, cuja base é composta pelos sindicatos, no meio as federações e no ápice, pelas confederações.

As centrais sindicais (como a CUT, Força Sindical, CGT) não compõem o modelo corporativista, sendo, de certo modo, seu contraponto. A jurisprudência não lhes tem reconhecido os poderes inerentes às entidades sindicais, principalmente a representação jurídica. Apenas em 2008 é que as centrais sindicais foram institucionalizadas por diploma legal, embora sem poderes de negociação coletiva trabalhista (Lei n. 11.648/2008) (DELGADO: 2011, 85).

Considera-se central sindical a entidade de representação dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, como ente associativo privado, composto por organizações sindicais de trabalhadores e que atenda os requisitos de filiação mínimos legalmente estabelecidos. Tendo como atribuições e prerrogativas, o que estabelece artigo 1º, I e II, da Lei nº 11.648/2008 (DELGADO: 2011, 86): coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

No piso do sistema sindical do país existe um sindicato único, organizado por categoria profissional ou categoria diferenciada, em se tratando de trabalhadores ou por categoria econômica, em se tratando de empregadores.

De acordo com o artigo 8º, II, da Constituição Brasileira de 1988, a base territorial mínima dos sindicatos brasileiros é o município. É possível base territorial mais larga, inclusive até mesmo o próprio território nacional (sindicatos nacionais) (DELGADO: 2011, 87).

As federações resultam da conjugação de, no mínimo, cinco sindicatos da mesma categoria profissional, diferenciada ou econômica, conforme preceitua o artigo 534, da CLT. Enquanto as confederações resultam da conjugação de, pelo menos, três federações, respeitadas as respectivas categorias. Devendo ter sede em Brasília, nos termos do artigo 535, da CLT (DELGADO: 2011, 87).

O sistema sindical no Brasil, excluídas as centrais sindicais, tem na categoria

seu critério de estruturação. No tocante a empregados, categoria profissional e categoria diferenciada; e os empregadores, categoria econômica.

Sindicato por categoria é o que representa os trabalhadores de empresas de um mesmo setor de atividade produtiva ou prestação de serviços. As empresas, do mesmo setor, por seu lado, formam a categoria econômica correspondente (NASCIMENTO: 172).

A categoria profissional, segundo a CLT, é constituída pela “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”, conforme art. 511, parágrafo 2º, da CLT.

Já a categoria econômica, como ponto de junção institucional dos empregadores em torno de seu sindicato, é constituída, conforme a CLT, pelo vínculo social básico formado pela solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas (parágrafo 1º do art. 511).

Assim, o ponto de agregação na categoria profissional é a similitude laborativa, em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas. A categoria profissional, regra geral, identifica-se, pois, não pelo preciso tipo de labor ou atividade que exerce o obreiro, mas pela vinculação a certo tipo de empregador. O enquadramento é dado pela atividade central do empregador e não exatamente em virtude de seu mister profissional específico.

Esse critério de enquadramento faz com que a entidade representativa da categoria profissional seja considerada como sindicato vertical (e não horizontal), já que ele abrange, em regra, a ampla maioria dos empregados da respectiva empresa, na respectiva base territorial da entidade.

A CLT prevê ainda, por exceção, os sindicatos obreiros organizados em função de certa categoria diferenciada, isto é, certo ofício ou profissão. Em tais casos excepcionais, o critério de agregação sindical passa a ser o próprio labor do empregado, o tipo de profissão distintiva que o insere no mercado de trabalho e perante o correspondente empregador (motoristas, professores, entre outros).

A categoria diferenciada forma-se, pelos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares (art. 511, parágrafo 3º, da CLT).

O presente critério de enquadramento faz com que a entidade representativa

da categoria diferenciada seja tida como sindicato horizontal (e não vertical), já que abrange empregados que exerçam o mesmo ofício em empresas distintas situadas na base territorial da entidade (DELGADO: 2011, 89).

2.4 Sindicalismo em resposta aos efeitos da globalização

Os estudos sobre sindicalismo tem contribuído para a evolução do Direito do Trabalho, ramo de conhecimento jurídico que procura estudar as questões atinentes ao tema trabalhador. Os sindicatos dos trabalhadores buscam do Estado a garantia de serem atendidos em suas reivindicações, sendo favorecidos por regras garantidoras de seus direitos. Em tempos de globalização novas perspectivas sobre o trabalhador serão vislumbradas, cabendo incluir as considerações sobre igualdade de gênero, de raça, dentre outras.

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

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

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

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

Não parece restar outra alternativa aos sindicatos que ampliar o âmbito e a

esfera de representação sindical, para alcançar as novas opções de emprego, trabalho e rendas. Assim, possível proporcionar a quebra da verticalidade estrutural e discursiva do sindicalismo favorecendo a multiplicidade de alternativas e de práticas negociais, como: a busca de contratação coletiva entre categorias econômicas e profissionais de diversos setores da atividade produtiva-mudando a perspectiva dos sujeitos-com a introdução de novos valores, como meio ambiente, sustentabilidade, políticas e planejamentos econômicos, o reconhecimento da inversão de perspectivas, supremacia dos pactos e ajustes sociais, dos convênios supraestatais, das negociações tripartites e transnacionais e a alteração da tradicional tendência de sua função instrumental, além dos interesses diretos dos trabalhadores (ANDRADE: 2005, 260).

Interessante como tentativa de reinvenção sindical a SIGTUR. Trata-se de uma iniciativa surgida na Austrália, ancorada na organização sindical tradicional. A nova estrutura regional nasceu a partir de uma iniciativa dos sindicatos da Austrália Ocidental (*Unions WA*), apoiada pelo *Australian Council of Trade Unions (ACTU)*, iniciativa que também foi um produto da globalização neoliberal. Os sindicatos australianos receavam que a desregulamentação econômica, num contexto global em que os direitos sindicais eram negados, iria provavelmente minar as perspectivas gerais do sindicalismo. Ao invés do isolamento, os sindicatos australianos empenharam-se numa resposta internacional, estabeleceram ligações com sindicatos democráticos e ativos na Ásia, na África do Sul e, mais recentemente, na América Latina⁷. A proposta era estabelecer a SIGTUR como uma rede de sindicatos democráticos orientada para campanhas no Sul, empenhada em resistir à devastação da globalização e em construir um paradigma alternativo de relações econômicas globais (WEBSTER & LAMBERT, apud SANTOS: 2005, 95).

A SIGTUR é construída sobre a nova tecnologia ciberespacial. O funcionamento segue o modelo de organização dos sindicatos tradicionais do sul, sendo que aqui passam a ser ligadas e integradas no dinamismo do trabalho em rede. O vínculo é a ligação à Internet, estabelecendo nódulos de interseção. Além disso, a SIGTUR propicia campanhas e organizações no ciberespaço (e não apenas redes de contato), que ligam o velho e o novo num projeto transformador de emancipação social. Assim, uma das mais antigas e tradicionais indústrias- a

⁷ No X Congresso do SIGTUR, a CUT reafirma defesa do Estado e papel do sindicalismo contra a globalização neoliberal.

mineração- é o alvo da campanha ciberspeacial da Sigtur sobre os direitos sindicais e ambientalistas (WEBSTER & LAMBERT, apud SANTOS: 2005, 95).

A SIGTUR⁸ é um exemplo de que as transformações nas estruturas estabelecidas e interligadas do poder político, econômico e social podem ser conseguidas com a ampliação dos movimentos sociais baseados na organização da produção (sindicatos) a outros movimentos da sociedade civil que incluam questões como gênero, ambiente e outros temas sociais centrais e são vitais para a aventura da contra-hegemonia da emancipação social (WEBSTER & LAMBERT, apud SANTOS: 2005, 96-97).

Há um enorme espaço para os novos sistemas de informação estimularem, promoverem e coordenarem movimentos sociais orientados para a ação em torno de temas-chave. Por sua vez, esta emergência de movimentos sociais tem o potencial para transformar o sindicalismo tradicional em sindicalismo-movimento social que vise a estabelecer centros de poder alternativos. No entanto, um distanciamento das organizações existentes, tais como o sindicalismo, reduz esta perspectiva (WEBSTER & LAMBERT, apud SANTOS: 2005, 96-97).

No Brasil, a Central Única dos Trabalhadores(CUT) apresentou algumas propostas, no 11º CONCUR (Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores) defendendo a ampliação de participação das mulheres, dos negros/as, pessoas com deficiência, a população LGBT, Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros no mercado de trabalho⁹.

A CUT reconhece que, nos últimos anos, o governo brasileiro tem assegurado o exercício dos direitos humanos e inovou a busca pela equidade de gênero. Embora ainda seja necessária a ampliação de políticas afirmativas principalmente no que diz respeito aos direitos das mulheres, nas dimensões privadas e públicas, algumas demandas partem deste ponto para ampliar o rol de reivindicações, como a defesa da autodeterminação e autonomia das mulheres sobre seus corpos e suas vidas, como garantia do direito ao aborto¹⁰.

Resta permanecer no intento de que as políticas de Estado estejam centradas na mudança de paradigma das demandas apenas referentes ao trabalho e

⁸ SIGTUR (*Southern Initiative on Globalisation and Trade Union Rights*)

⁹ Caderno de Resoluções do 11º CONCUR (Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores). <http://cut.org.br/11-congresso-nacional-da-CUT-11-CONCUR-09-a-13-07-2012.pdf>.p. 20.

¹⁰ Idem, Ibidem,. p. 20.

reivindicações laborais, mas indo além. Não raro é encontrar em pautas reivindicatórias o combate aos fatores que favorecem a continuidade da discriminação e da violência, isto é, a busca pela igualdade em todos os aspectos.

Assim, encontramos nas pautas das ações da CUT a luta pela institucionalização da igualdade dos direitos dos negros, pessoas com deficiência, da população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e transexuais), reconhecendo nessa institucionalização a garantia do exercício pleno da cidadania, pelo fato de serem estabelecidas novas relações sociais. Pode-se até afirmar, que a aprovação da PL 122/06, criminalizando a homofobia, é sinal evolutivo das mudanças iniciadas bem antes por movimentações operárias¹¹.

¹¹ Caderno de Resoluções do 11º CONCUR (Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores). <http://cut.org.br/11-congresso-nacional-da-CUT-11-CONCUR-09-a-13-07-2012.pdf>. p. 21.

3. ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO MUNDO GLOBALIZADO

3.1 Importância das organizações internacionais para o multilateralismo

O processo de interdependência internacional não se perfaz apenas na instância econômica, mas pode ser considerado como resultante das modificações no pós-guerra (1945). Desde os Acordos firmados em Bretton Woods, o estabelecimento de novos atores, como as organizações internacionais, representou um importante avanço nas relações internacionais. Considerado o plano universal, o regional, ou mesmo os mais distintos domínios da atividade humana, temas sobre política e segurança, cooperação econômica, social e cultural ampliaram o *corpus juris* do Direito Internacional, dado reconhecimento da personalidade e capacidade jurídicas internacionais (TRINDADE: 2003, 723).

A partir de sua criação, as organizações internacionais passam a atuar em paralelo aos Estados (muitos, seus membros), mas com necessária autonomia para estabelecer princípios gerais e normas mais específicas. Sua capacidade de agir segue os preceitos constantes nas respectivas cartas constitutivas, mas nem por isso o exercício de suas funções não alcança outras finalidades, fruto das demandas em um cenário internacional em mutação constante (TRINDADE: 2003, 720- 723).

Dessa forma, com sua atuação, as organizações internacionais contribuem de modo marcante para a ampliação de dois temas do Direito Internacional, jurisdição e responsabilidade internacional.

Desde a década de oitenta, do século XX firmou-se o entendimento que a responsabilidade internacional era necessariamente mais ampla e a partir da afirmação da personalidade jurídica das organizações internacionais passou-se a admitir a possibilidade destas figurarem como sujeitos tanto ativos como passivos em matéria de responsabilidade internacional. É o que se comprova da reconhecida contribuição das organizações internacionais, como as Nações Unidas para solução pacífica de controvérsias internacionais, em suporte que é copiado pelas organizações regionais.

Não obstante, ressalte-se, que as organizações internacionais, criadas por tratados multilaterais, continuam a se ressentir das vicissitudes da politização e das

pressões de alguns Estados. Ainda tomando como exemplo as Nações Unidas, é sabido que muito das crises resultam do atraso ou do não pagamento das quotas orçamentárias, sobretudo por parte dos Estados de maior poder econômico. Mesmo assim, o dever de cooperação internacional, previsto no art.56 da Carta de São Francisco, válido em princípio para a ONU, incentiva e fomenta as ações, apesar de divergências ideológicas (TRINDADE: 2003, 726).

De um modo geral, as organizações internacionais atuam com base nas normas relevantes de suas cartas constitutivas, afirmando, no tocante as matérias que recaem no âmbito de suas respectivas competências, certo primado de princípios do ordenamento jurídico internacional sobre os do ordenamento jurídico interno dos Estados-membros.

Em termos institucionais, a estrutura interna das organizações internacionais foi aprimorada com o passar dos anos, motivando o estreitamento de relações entre os membros, bem como uma ação mais efetiva dos Chefes dos Executivos, bem como o aprimoramento da diplomacia parlamentar (experiência europeia e norte-americana). Com isso o processo decisório, em algumas instâncias, evoluiu do consentimento individual dos Estados à busca do consenso, ao espírito de cooperação internacional (TRINDADE: 2003, 727).

O maior impacto ou contribuição foi a revitalização de um processo de formação das normas de Direito Internacional. Por influência das organizações internacionais, este tornou-se complexo e multifacetado, parte por conta das pressões políticas, parte por conta da necessidade de atendimento às necessidades e aspirações da comunidade internacional como um todo.

Ainda tomando as Nações Unidas como exemplo, é notável a vasta produção normativa, os inúmeros tratados e convenções de importância em distintas áreas. Em parte por conta da contribuição das agências especializadas do sistema das Nações Unidas, além dos esforços da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Em âmbito regional, a produção normativa das organizações regionais, como a Organização dos Estados Americanos (OEA), as iniciativas dos processos de integração regional, a Organização da Unidade Africana (OUA) e o Conselho da Europa firmam preceitos e fazem como que sejam adotadas convenções internacionais em temas diversos, mas tendo como objetivo maior, a proteção da pessoa humana (TRINDADE: 2003, 727).

Isto porque ao estabelecer uma sistemática para o funcionamento das organizações internacionais, o universo conceitual do Direito Internacional tem sido ampliado, conseqüentemente, com a emergência do direito do desenvolvimento, foi dada a oportunidade para o reconhecimento do direito ao desenvolvimento como um direito humano (TRINDADE: 2003, 740; PIOVESAN; SEN: 2003).

Neste ponto é pertinente lembrar que é por conta do multilateralismo que tem-se o surgimento das organizações internacionais, do dever de cooperação e da pretensão de estabelecimento de padrões para o desenvolvimento, considerada a preocupação com a dignidade da pessoa humana. Neste sentido, o documento final das Consultas Mundiais das Nações Unidas sobre a Realização do Direito ao Desenvolvimento como um Direito Humano, de 1990, é preciso alertar para a necessidade de democratização dos organismos financeiros internacionais em ter maior transparência nas negociações e acordos entre organismos e os Estados.

A referência aqui é à pessoa humana, já que tais consultas, há décadas, advertem que os modelos prevaletentes de desenvolvimento têm sido dominados por considerações financeiras ao invés de sociais, limitando, dessa forma, a dimensão humana a questões de produtividade. Esta concepção é bem relevante para os debates que surgem em decorrência da ação de movimentos sociais (TRINDADE: 2003, 740; SANTOS):

Antes mesmo de serem esboçadas reações a um tipo de política geradora de efeitos conflitivos, reflexões em instâncias da ONU foram levadas adiante. Em diversas sessões das Conferências das Nações Unidas para Comércio e Desenvolvimento o tema sobre desigualdade, controle de recursos, tensões sociais, sobretudo nos países periféricos, foi debatido.

A questão é que estes e os termos prevaletentes no comércio e na financeirização não se atinham às perspectivas de teorizações em torno do direito ao desenvolvimento. À época, direito ao desenvolvimento era assimilado ao processo de descolonização, no que resultaria em medidas de assistência bilateral e multilateral, frustrando realização plena do direito ao desenvolvimento como um direito humano (SEN: 2010, 17).

Adiante, na perspectiva de ser alcançado o desenvolvimento foi preciso destacar que tipo de desenvolvimento seria necessário ter. Talvez apenas com as lições de Sen (2010: 20) é que teremos o entendimento de que a ausência de liberdades substantivas relaciona-se diretamente com a pobreza econômica.

Em outras hipóteses, a privação de liberdade vincula-se estreitamente à carência de serviços públicos e assistência social, como por exemplo a ausência de programas epidemiológicos, de um sistema bem planejado de assistência médica e educação ou de instituições eficazes para a manutenção da paz e da ordem locais. Já em outros casos, essa violação resulta diretamente de uma negação de liberdades políticas e civis por regimes autoritários e de restrições impostas à liberdade de participar da vida social, política e econômica da comunidade (SEN: 2010).

Não é sem propósito que Antônio Augusto Cançado Trindade (2003: 740) ressalta a importância da atuação das Nações Unidas mesmo em situações de conflitos armados em diferentes partes do mundo. Isto porque a questão não se refere apenas a manter a paz, mas também a prevenir a eclosão ou o agravamento de conflitos mais intensos, no que a construção da paz propiciaria o multilateralismo, a cooperação e o desenvolvimento.

Na passagem do século XX para o século XXI várias reflexões são necessárias. Tem sido buscada uma reavaliação, em escala universal, de muitos conceitos utilizados no âmbito das relações internacionais, à luz da consideração de temas globais como direitos humanos, desenvolvimento, meio ambiente, população, segurança humana, justiça internacional e construção da paz, todos afetos à comunidade internacional. Será nesse sentido que Organizações Internacionais, especialmente as Nações Unidas, têm contribuído para o processo de diálogo e mobilização verdadeiramente universais (TRINDADE, 740).

Tomando as contribuições das Nações Unidas, a partir do momento em que será admitido como válido o princípio da jurisdição universal, pode-se ter como garantido o exercício, por meio dos Estados, da proteção à pessoa humana (de certo modo compreendido como reafirmação dos direitos humanos) e nos tratados de direitos humanos é posto novo primado da razão de humanidade sobre a razão de Estado.

Nesse entendimento é manifesta a preocupação com o combate ao desemprego, a erradicação da pobreza, o provimento de serviços básicos para todos, a busca do desenvolvimento humano sustentável, o fortalecimento das instituições democráticas, e, a realização da justiça. Tais preocupações são as metas das agendas das organizações internacionais para o século XXI.

3.2 O papel da Organização Internacional do Trabalho nas negociações coletivas

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes integrou a Liga das Nações, funcionando como uma agência especializada. Dentre os objetivos constava assegurar parâmetros globais mínimos para as condições de trabalho no plano mundial, mas também promover a universalização dos princípios da justiça social, o estudo das questões conexas, bem como a cooperação internacional com vistas à melhoria das condições de vida do trabalhador e a harmonia entre o desenvolvimento técnico-econômico e o progresso social (PIOVESAN: 2012, 180; SOARES FILHO: 2003, 98).

Responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações) a OIT lida com o tema proteção ao trabalhador, cooperação e, de certa forma, desenvolvimento. Suas convenções quando ratificadas por decisão soberana de um país passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico.

Há uma adesão quase voluntária à OIT, motivo pelo qual o Brasil figura entre os membros fundadores, participando da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião¹².

Dentre os princípios da OIT para garantia de uma ação social de alcance universal estão os seguintes: primeiro, o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria; segundo, a pobreza, em qualquer lugar, constitui um perigo para a prosperidade de todos, e, terceiro, a cooperação social, nacional e internacional (DACRUZ: 2011, 294). A analisar cada um.

Primeiro ponto, antes da criação da OIT (Declaração de 1919) se admitia, em parte, que o trabalho podia ser considerado como uma mercadoria. Desde a criação da OIT não se admite mais que o trabalho seja considerado mercadoria, não obstante o trabalho ter um valor.

Segundo ponto, a proposta é que as diversas medidas de proteção social, desde a política de emprego até as medidas de Seguridade Social, juntamente com as de natureza sanitária devam ser proporcionadas a qualquer homem que se encontre em perigo de miséria independentemente de sexo, raça, nacionalidade e profissão.

¹²<http://www.OIT.org.br/content/história>. Acesso: 06.02.2015.

Terceiro, a cooperação surgiu com base na vontade do Estado e tem como escopo o progresso da humanidade. É o que ensejou a criação de tantas organizações internacionais, bem como as referências normativas como a constante em nossa constituição. No caso do Brasil, a nossa Constituição de 1988 estabeleceu o princípio da cooperação entre os povos para o progresso da humanidade como uma das balizadas das relações internacionais.

Já no que diz respeito às contribuições da OIT na Negociação Coletiva, tanto nacional como transnacional, teóricos das relações internacionais demonstram que as características burocráticas e de tomadas de decisões das organizações internacionais têm efeitos sobre os resultados das negociações. A estrutura tripartida da OIT, na qual os agentes sociais, sindicatos e patronal, tendem a ser o motor entre a legislação, os governos constituem a metade do grupo de votantes, enquanto que cada um dos agentes sociais tem assinado um quarto de voto. Mediante um processo que parece algo entre as negociações diplomáticas e as coletivas, os três grupos negociam convênios e recomendações (LILLIE: 2006)¹³.

3.3 O papel da ONU e da UNCTAD nas negociações coletivas

A OIT é a organização especializada e de competência geral em matéria laboral, mas existem outras Organizações Internacionais que se ocupam de certos aspectos laborais. Uma têm vocação universal, outras são típicas organizações regionais, outras com funções políticas homogêneas, outras, funções técnicas.

Diante dos desafios da globalização, considerando os déficits das políticas públicas relacionadas ao crescimento e emprego e o direito ao desenvolvimento como garantia da plena liberdade (SEN, 2010), a OIT tem recebido apoio da ONU no que diz respeito às reflexões, debates e princípios na busca de garantia do chamado Trabalho Decente.

O Trabalho Decente é o eixo central, para onde convergem quatro objetivos estratégicos da OIT, a saber: a) respeito às normas internacionais do trabalho, especialmente aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; b) a promoção do

¹³ LILLIE, Nathan. El Convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT, 2006: Un nuevo paradigma para la implementación de los derechos laborales globales. **DIALOGO SOCIAL Y ACUERDOS TRANSFRONTERIZOS**. Colección Informes OIT. Núm. 82. Madrid. 2009.p.247.

emprego de qualidade; c) a extensão da proteção social, e, d) o fortalecimento do diálogo social¹⁴.

Nesse sentido, na Resolução da Assembleia Geral da ONU, adotada em setembro, os Chefes de Estado e de Governo afirmam seu compromisso de que os objetivos do emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, especialmente para mulheres e para os jovens, sejam uma meta fundamental das normas políticas nacionais e internacionais. Neste ponto, cabem as estratégias nacionais de desenvolvimento, pautadas na garantia das liberdades individuais, seguindo os ensinamentos de Amartya Sen.

Assim, é importante a contribuição da UNCTAD, sigla do termo em língua inglesa pela qual é conhecida a Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento. Estabelecida em 1964, em Genebra, Suíça, resultou do atendimento das reclamações dos países subdesenvolvidos, que entendiam que as negociações realizadas principalmente no âmbito comercial não abordavam os produtos por eles exportados, os produtos primários.

Em termos técnicos, a UNCTAD é parte das Nações Unidas, um órgão especializado da Assembleia Geral. Suas decisões não são obrigatórias, mas suas ações, sim, já que a UNCTAD tem sido utilizada pelos países subdesenvolvidos como um grupo de pressão¹⁵.

Como o termo expressa o objetivo é incrementar o comércio internacional a fim de acelerar o desenvolvimento econômico, coordenando as políticas relacionadas com países subdesenvolvidos. A principal vantagem da existência da UNCTAD é negociar com países desenvolvidos redução dos obstáculos tarifários e não tarifários ao comércio de produtos originários de países subdesenvolvidos¹⁶.

Especialmente no que diz respeito ao comércio internacional de bens e serviços e de produtos básicos, a UNCTAD, desenvolve os seguintes trabalhos, na perspectiva institucional, aqui descrita e comentada¹⁷:

- a) Fornece ajuda aos países em desenvolvimento, particularmente aos menos adiantados para que estes possam aproveitar os efeitos positivos da globalização: com isso, será considerado o multilateralismo ou a

¹⁴ <http://www.nacoesunidas.org/agencia/oit>

¹⁵ <http://www.unctad.org/Templates/Page.asp?intItemID=1418&lang=1>. Acesso: 31/12/2014.

¹⁶ <http://www.unctad.org/Templates/Page.asp?intItemID=1418&lang=1>. Acesso: 31/12/2014.

¹⁷ <http://www.unctad.org/Templates/Page.asp?intItemID=1418&lang=1>. Acesso: 31/12/2014.

cooperação com benéficos à internacionalização das possibilidades de ganho de todos.

- b) Analisa a repercussão dos acordos da Rodada Uruguaí sobre o comércio e o desenvolvimento e ajuda os países a aproveitar as oportunidades resultantes desses acordos: é a intenção de destacar que as instâncias comercial e financeira podem, sim, contribuir para o avanço da cooperação;
- c) Fomenta a diversificação nos países em desenvolvimento que dependem dos produtos básicos e ajuda-os a enfrentar os riscos comerciais: neste propósito, apenas é pretendida a articulação, no enfoque meramente comercialista;
- d) Promove a integração do comércio, o meio ambiente e o desenvolvimento, e, nesse campo, organiza diversas tarefas na Comissão sobre Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. Vem da Declaração de Doha, pondo questões ambientais com as mais importantes.
- e) Analisa questões relacionadas com o direito e as políticas da concorrência e ajuda os países a formular políticas e leis e a criar instituições: o objetivo é bem comercialista, mas é possível prever que caberá ao processo de integração conduzido regular a concorrência comercial, vinculada às questões trabalhistas.

Isto posto, cabe observar como as organizações internacionais e as de integração lidam com o tema, diante de possíveis formas de regulamentação.

3.4 O papel das Organizações Internacionais de Integração: União Europeia e MERCOSUL nas negociações coletivas

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

As organizações de integração regional buscam o estabelecimento de um grau de cooperação acentuado. O mercado comum corresponde a uma etapa avançada deste processo de integração, constitui um fenômeno importante no âmbito das relações internacionais e por isso mesmo tem sido interpretado muitas

vezes como uma reação de um conjunto de países à mundialização da economia com o escopo de proteger as economias nacionais respectivas.

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

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

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

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

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

Observando a estrutura europeia de soerguimento de economia, considerando as liberdades de circulação, o tema trabalhador foi admitido na medida em que avançavam as questões econômicas. O entendimento é que trabalhador é parte da engrenagem, no que dificilmente os processos de integração, nas etapas iniciais, pouca referência será feita ao trabalhador.

Quando da evolução, admitindo-se a livre circulação, diga-se logo, a não discriminação em função de nacionalidade, apreciando-se as questões de

adequação profissional, será dada garantia de estabelecer-se e reger-se pelas regras regionais e locais.

Os avanços nacionalistas, a inclusão de novos membros (fenômeno do alargamento), bem como as questões de segurança, tomando ações terroristas, podem alterar significativamente o cenário europeu no primeiro decênio do século XXI.

No que diz respeito à realidade latino-americana, a diversidade dificulta encontrar um parâmetro único de análise. Optamos, então, por analisar as peculiaridades do MERCOSUL, pelo fato de que o Brasil é um dos membros.

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

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

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

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

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

No âmbito regional, passo importante foi a primeira convenção coletiva, no marco de empresa, de porte transnacional. Trata-se da convenção firmada de um lado, pela Volkswagen da Argentina e do Brasil e, de outro, pelos Sindicatos Metalúrgicos filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), do Brasil e o Sindicato de Mecânicos de Automotores da Argentina. Na referida Convenção as partes estabeleceram a necessidade de estender acordos das relações entre capital e trabalho no âmbito do MERCOSUL, a realização de reunião anual conjunta entre as empresas e os sindicatos, bem como as comissões internas de fábrica. Também constava o compromisso de prevenir conflitos por meio do diálogo permanente e de solucionar as divergências por meio da negociação, o reconhecimento, por parte das empresas da representatividade dos sindicatos celebrantes e das comissões internas como interlocutoras para o trato dos assuntos trabalhistas, bem assim do direito dos trabalhadores de organizarem-se em sindicatos e constituírem as referidas comissões, com essa experiência, vislumbra-se a perspectiva de consolidação do processo negocial nessa esfera (SOARES FILHO:).

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

No caso específico da integração do Cone Sul, os sindicatos não conseguiram uma maior participação dos trabalhadores para alcançar resultados mais significativos em suas reivindicações. Entende-se que se as organizações sindicais influenciarem, de forma mais profunda, as negociações do MERCOSUL, será possível criar uma agenda própria para favorecer a forma como as decisões serão tomadas pelos governos.

Por fim, um outro ponto relevante a ser considerado é a pouca participação direta da sociedade no âmbito do MERCOSUL. Se outros atores sociais, como organizações não-governamentais (ONG), movimentos sociais e diversas entidades da sociedade civil contribuírem de modo mais efetivo, será possível que Organizações Internacionais de integração ampliem seus espaços de participação adotando novas práticas de negociação coletiva.

4. A COMPREENSÃO SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO CONTEXTO DA DOUTRINA JURÍDICA TRABALHISTA CLÁSSICA

4.1 Denominação de negociação coletiva

Há variadas denominações propostas para o termo Negociação Coletiva, em diferentes realidade¹⁸. Há as mais utilizadas, tornadas como parâmetros para as demais e outras que são utilizadas em determinadas regiões. Assim, convenção, termo adotado pela Constituição da República de 1988 ou contrato coletivo de trabalho (MAGANO: 185, 495).

Nos últimos tempos alguns termos se tornaram comuns: no México, contrato coletivo e em contrato- lei, levando em consideração os efeitos, menores ou maiores, segundo Mario de la Cueva; convenção coletiva de trabalho, Acordo ou Protocolo de Acordo, na França; e, o termo “Convenção Coletiva de Trabalho, na Argentina (MAGANO: 185, 493-495).

Portugal e Espanha, pelas características políticas comuns, não utilizavam o termo convenção coletiva. Na legislação da Espanha, no que diz respeito às convenções coletivas surgiu a denominação Contrato Coletivo Intra-Sindical (Botija) (GOMES: 2007, 628).

No Brasil tanto o Decreto Federal n. 21.761 de 1932, quanto a Constituição Federal de 1934 empregaram a expressão convenção coletiva de trabalho, termo reproduzido pelas Constituições de 1946, 1967 e pelo Decreto-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1968, modificando a redação dos artigos, 611 e 625 da CLT, que adotava o termo contrato coletivo (NASCIMENTO 2003: 631).

4.2 Definição de negociação coletiva na doutrina nacional

Convenção coletiva para Octavio Bueno Magano (1985: 496) “é o negócio jurídico através do qual sindicatos, ou outros sujeitos devidamente legitimados, estipulam condições de trabalho”. Caracteriza-se como negócio jurídico que emana de um poder autônomo, poder dos grupos profissional e econômico,

¹⁸ A Negociação Coletiva também é denominada de convenção de normas de trabalho e salário, convenção coletiva de condições de trabalho, concordata de trabalho, regulamento corporativo, contrato de tarifa, convenção sindical normativa. MAGANO, Octavio Bueno. **Curso de direito do trabalho: em homenagem a Mozart Victor Russomano**. São Paulo: Saraiva, 1985, p.495.

independentemente da forma pela qual estejam organizados. Decorrência é serem legitimados para negociar os sindicatos, a comissão de empresa, o conselho de fábrica dentre outros.

Se é caracterizada a convenção como negócio jurídico, admite-se implicitamente que se trata de emanção de um poder autônomo, a saber, o poder dos grupos profissional e econômico, qualquer que seja a forma pela qual estejam organizados (MAGANO: 1985, 139).

Para Carlos Moreira de Luca (1991: 52) convenção coletiva “é o negócio jurídico formal através do qual sindicatos ou outros sujeitos devidamente legitimados compõem conflitos de interesses e de direitos entre grupos profissionais que compreendem empregados e empregadores” .

Depreende-se desta definição que trata de emanção de um poder autônomo dos grupos profissional e econômico, qualquer que seja a forma pela qual estejam organizados, desde que legitimados. O objetivo é à composição de conflitos de interesses e de direitos.

Ao seu turno, Cesarino Júnior (1980;55) define Convenção Coletiva como sendo aquela entre representantes de sindicatos de trabalhadores e patrões isolados ou representantes de seus respectivos sindicatos profissionais, todos legalmente constituídos, para fixar o conteúdo dos futuros contratos individuais (singulares ou coletivos) a serem ajustados entre operários e patrões.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2011: 653) destacam a diferença entre a convenção coletiva (ou contrato coletivo de trabalho) de condições de trabalho do contrato individual de trabalho, por este nascer diretamente entre as partes a relação de emprego. Entendem que a convenção coletiva não cria tal vínculo, apenas prescreve condições gerais de trabalho encerrando cláusulas que irão regular os contratos individuais de trabalho em curso ou futuros (CESARINO JUNIOR: 1980).

A diferença proposta pelos autores citados no parágrafo anterior é clara: enquanto o primeiro abrange exclusivamente o relacionamento direto entre empregado e empregador, o segundo abrange o direito e interesses de toda uma coletividade, denominada de categoria no sistema legal brasileiro. Ressalte-se que trata-se de um conceito diferente do previsto no art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Arnaldo Sussekind (2002: 579-581) ressalta que a expressão convenção coletiva de trabalho foi reservada ao instrumento firmado por sindicatos de

trabalhadores e de empregadores, de aplicação às categorias por eles representadas. Já o termo acordo coletivo de trabalho, também referido no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, é celebrado de um lado, por uma ou mais empresas; do lado dos trabalhadores o sujeito do ato jurídico é sempre o sindicato que legalmente o representa, pois de acordo com o artigo 8º, VI, da Constituição no qual é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas. Quando a categoria, profissional ou econômica, não estiver organizada em sindicato, este será substituído pela federação do correspondente grupo ou, na falta desta, pela confederação do respectivo ramo da economia (art. 611, parágrafo 2º, da CLT).

Entende o autor, que o papel da entidade sindical na negociação para o acordo coletivo será o de assistente. Assistência que se justifica, como poder moderador, visando a evitar um desnível acentuado nas condições de trabalho entre empresas da mesma categoria econômica.

Para Maurício Godinho Delgado (2013: 138) a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos de natureza coletiva existentes na sociedade contemporânea. Enquadra-se no grupo das fórmulas autocompositivas essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e nem com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso, fala-se em transação coletiva negociada).

Mas, por ser a negociação coletiva um instituto de dinâmica social relativamente complexa, relaciona-se, comumente, a algumas fórmulas heterocompositivas ou mesmo autocompositivas. Citando como exemplo, a mediação, a greve e a arbitragem (embora esta não seja tão comum nas negociações coletivas brasileiras), como instrumentos-meios da negociação coletiva trabalhista.

Por fim, ressalta Maurício Godinho que a negociação coletiva tem seus instrumentos-fins, que no Brasil trata-se da Convenção Coletiva de Trabalho e do Acordo Coletivo do Trabalho.

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

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

A negociação coletiva tem efeito equilibrador, por isso, é elástica e flexível, ora pode tender para proteção do direito dos trabalhadores, ora para a proteção da empresa. Enquanto a lei é rígida e inflexível, a negociação coletiva prima pela adequação de interesses, sempre levando em conta o momento que se está apresentando a problemática, a localidade, as bases e diretrizes, assim como a condição econômica dos partícipes desta negociação (CASSAR: 2008, 1270-1271).

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

O primeiro instrumento, denominado convenção coletiva de trabalho trata-se de um acordo entre os sindicatos dos empregados e o sindicato dos empregadores, que decorre da autonomia da vontade desses sujeitos. É um ajuste bilateral que só se concretiza caso os dois contratantes combinem suas vontades. Enquanto no segundo, o acordo coletivo de trabalho, os ajustes são feitos entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas. Sendo aplicado apenas à(s) empresas estipulante(s) (NASCIMENTO: 2011, 480-483).

A diferença entre eles é marcada pelos sujeitos, pelo nível de negociação e pelo âmbito de aplicação das cláusulas instituídas. Os ajustes no acordo coletivo são feitos diretamente com um empregador ou com dois ou mais empregadores. Para Amauri Mascaro (NASCIMENTO: 2011, 484), o Acordo coletivo não é um ajuste intersindical, porque no polo patronal, não atua o sindicato. Conseqüentemente, o alcance das convenções coletivas é maior que o dos acordos coletivos, pois refletem em todos os membros da categoria, enquanto o acordo coletivo é restrito aos

empregados das empresas que pactuaram. Portanto, uma é instrumento normativo de efeito sobre a categoria, e outra sobre uma ou mais de uma empresa da categoria.

Por fim, Amauri Mascaro (NASCIMENTO: 2003, 299-300) afirma:

Que, o modelo de direito do trabalho de um país pode ser medido sob o ângulo da negociação coletiva. O espaço que a negociação coletiva ocupa no direito interno é um critério que permite classificar o sistema de relações de trabalho de um país e demonstrar a aplicação do princípio da autonomia coletiva e da liberdade sindical.

Arnaldo Sussekind (2002, 579-581) ressalta que a expressão “convenção coletiva de trabalho” foi reservada ao instrumento firmado por sindicatos de trabalhadores e de empregadores, de aplicação às categorias por eles representadas. Já o “acordo coletivo de trabalho”, também referido no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, é celebrado de um lado, por uma ou mais empresas; do lado dos trabalhadores o sujeito do ato jurídico é sempre o sindicato que legalmente o representa, pois de acordo com o artigo 8º, VI, da Constituição “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas”. Quando a categoria, profissional ou econômica, não estiver organizada em sindicato, este será substituído pela federação do correspondente grupo ou, na falta desta, pela confederação do respectivo ramo da economia (art. 611, parágrafo 2º, da CLT).

Para o professor José Soares Filho (2011, 80) a negociação coletiva de trabalho é um valioso meio para regular as relações laborais de forma a evitar ou restringir os efeitos negativos, para os trabalhadores, do sistema econômico vigente. Contudo, no contexto da economia globalizada, não se pode cogitar de avanços e conquistas nesse campo, cuja persecução é da natureza do direito coletivo do trabalho. Uma forma de flexibilizar as normas trabalhistas via ação sindical, adequando-se às situações peculiares às necessidades específicas de cada categoria e, assim, quebrando a rigidez da norma estatal. E para alcançar seus objetivos deve preencher as seguintes condições: organização sindical forte; o direito ao exercício da autotutela pelos sindicatos das partes; de regulação das relações coletivas de trabalho e uma certa dose de intervenção, pelo Estado, na autonomia (individual e coletiva) das partes, de modo que não a iniba, nem prejudique, com o fim de resguardar as condições básicas de proteção ao trabalhador.

Fábio Tulio Barroso (2010, 214) ressalta que o processo de negociação coletiva atua como um instrumento de contato habitual entre os coletivos econômicos e profissionais. A negociação é o instrumento que irá veicular a convenção e o acordo coletivo do trabalho, que são fontes formais autônomas presentes na disciplina laboral. Pois são os próprios interessados que estabelecem as condições de forma e procedimentos das normas materiais a que deverão obedecer, com eficácia para os contratos de trabalhos dos sujeitos representados.

A obrigação constitucional destas entidades sindicais nas negociações coletivas tem por finalidade justamente assegurar que sejam sempre perseguidas as melhores condições de trabalho, que visem, por sua vez, melhorar a condição social do trabalhador, finalidade presente no caput do art. 7, da constituição Federal. Conclui o professor Fábio Túlio Barroso, que o interesse coletivo presente na negociação será sempre prevalecente e melhor para os trabalhadores do que a negociação direta entre empregado e empregador.

O professor José Augusto Rodrigues Pinto (2007, 763-764) aduz que a negociação é um complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam desequilibrando a execução normal dos contratos.

Dessa definição extrai-se duas balizas de análise crítica: a primeira relacionada com sua índole e tendências; a segunda com a modelagem de conteúdo do próprio Direito material do trabalho (PINTO: 2007, 763-764).

No tocante à índole, a negociação coletiva é um impulso dos sujeitos das relações de trabalho subordinado para emancipar-se da disciplina da lei e, do ponto de vista do trabalhador, da tutela emanada do poder público. Mas esse impulso progressivo ocorre de forma gradual, pois nunca representará uma separação completa entre a vontade dos contratantes e a autoridade do Estado, no aspecto global a disciplina e da tutela mínima das relações jurídicas entre trabalhadores e empresas (PINTO: 2007, 763).

Quanto à última vertente, o autor cita Wilson e Silvia Batalha para informar que usualmente na Alemanha, empregadores e empregados são, na realidade, “parceiros sociais” que contribuem para o desenvolvimento econômico dos países e

para a construção de um mundo de compreensão e de colaboração. E que ao lado do desenvolvimento da negociação, verifica-se a desregulamentação progressiva, por via de leis e instruções. Assim, à medida que as partes forem negociando menor será a ingerência do Poder Público.

Alice Monteiro de Barros (2013, 993-994) define convenção coletiva como uma instituição do Direito Coletivo do Trabalho que traduz um ajuste entre entidades sindicais visando a novas condições de trabalho, cuja eficácia é *erga omnes*.

De acordo com o artigo 611 da CLT, a convenção coletiva é “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. E no parágrafo primeiro do mesmo artigo encontra-se a definição de acordo coletivo como sendo o ajuste celebrado entre sindicatos representativos de categorias profissionais com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulando condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou empresas acordantes. Em consequência seus efeitos são *inter partes*.

Da análise das definições acima elencadas extrai-se que a doutrina tradicional sempre vincula a negociação coletiva a entendimentos ou ajustes entre categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações visando estabelecer condições gerais de trabalho que regularão as relações individuais de trabalho.

4.3 Definição de negociação coletiva para autores da América do Sul e América do Norte

Para Américo Plá Rodriguez (1988, 11) Convênios Coletivos serão acordos celebrados entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma entidade gremial de empregadores com um grupo ou sindicato de trabalhadores. A finalidade é fixar as condições as quais devem ajustar-se os contratos individuais de trabalho.

Nesta definição há três elementos característicos dos convênios coletivos são: primeiro, eles representam acordos; segundo, trata-se de representações dos setores da relação laboral; e, terceiro, são responsáveis pela fixação das condições de trabalho que regularão as relações individuais de trabalho.

Sobre o primeiro ponto, é fato que os convênios são acordos de vontade, têm natureza contratual e decorrem da vontade das partes. O conteúdo desse convênio

é resultado da negociação entre as partes, do aceite de uma proposta feita. Às partes e apenas a elas é que cabe decidir se celebram ou não o acordo bem como o conteúdo de cada cláusula.

Sobre o segundo elemento, o acordo deve realizar-se entre representações dos dois polos da relação de trabalho, trabalhadores e empregadores. Notamos que o campo no qual se projeta o convenio coletivo é o das relações laborais, nas quais são expressos os interesses da categoria.

Em termos de representação, há dois níveis. No primeiro, a entidade sindical que representa a categoria, comprometendo tanto a entidade como as pessoas que integram a categoria. No segundo, os dirigentes da entidade sindical que atribuem a possibilidade de atuar em nome da sociedade em cumprimento dessa função representativa da categoria.

Do lado patronal há muitos convênios coletivos que são celebrados por entidades sindicais empresariais, sejam associações, sejam confederações, em nível regional ou nacional. É possível que o acordo seja celebrado por uma empresa ou grupo de empresas individualmente consideradas.

Por fim, sobre um terceiro ponto, o convênio coletivo fixa as condições de trabalho que devem submeter-se aos contratos individuais de trabalho seja os que estão em vigência, seja os que serão celebrados no futuro.

Retornando a Mario de la Cueva, contrato-lei compreende convenções de dois tipos, um deles o contrato-lei, aplicável genericamente, mesmo a não-convenientes e/ou não-associados dos sindicatos estipulantes (NASCIMENTO: 1991, 495)

Guido Macchiavello (CONTRERAS: 1989, 176), em linhas gerais, entende que as relações jurídicas coletivas podem emanar ou de um pacto profissional, ou de uma transação coletiva, ou de uma sentença em um procedimento arbitral coletivo. Para o autor, o pacto profissional corresponde ao contrato coletivo.

Certo que a transação, também é um acordo diretamente adaptado pelos sujeitos coletivos e apresenta duas circunstâncias tipificantes: primeiro, o direito de ter lugar com a intervenção de alguma forma de mediadores, e segundo, um conflito coletivo em fase de greve ou de paralisação empresarial. A sentença em procedimento de arbitragem coletiva se baseia em um mandato de ambos os sujeitos coletivos a um terceiro investido das faculdades para estabelecer o conteúdo do contrato coletivo.

Trazendo um exemplo, no Paraguai a Constituição reconhece o direito a negociação coletiva, conforme previsão no art.97. Há regulações específicas sobre convenções coletivas, bem como procedimento específico e serão as partes que deverão pactuar. Admissível é a pluralidade sindical atuando conjuntamente na negociação coletiva, ou seja, as federações e confederações, com reconhecimento legal.

Os convênios coletivos poderão ser homologados e estendidos pela administração estatal. Na hipótese de ser pactuado por dois terços dos empregadores e dos trabalhadores sindicalizados de um determinado ramo da indústria, região ou profissão, poderá ser transformado em contra lei mediante uma resolução fundada da autoridade administrativa. A legislação reconhece a indisponibilidade individual e coletiva das cláusulas normativas e seus efeitos permanentes a incorporá-las aos contratos individuais de trabalho (ARISE: 2008, 79).

4.4 Definição de negociação coletiva na Europa

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

A Convenção nº. 87 da OIT trata da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, garantindo aos trabalhadores e empregadores, sem qualquer distinção, o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha. Também admite o direito de se filiar a essas organizações, bem como o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação¹⁹.

A Convenção n. 98 da OIT dispõe sobre medidas adequadas às condições de cada país, para incentivar a fixação das normas e condições de trabalho por meio de contratos coletivos.

¹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 154. Disponível em: <http://www.OITbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-proteção> ao direito-de-sindicalização. Acesso em: 05.2.2015.

Segundo a Convenção nº. 154 da OIT a negociação coletiva compreende todas as negociações que têm lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, por uma parte, e uma organização ou várias organizações de trabalhadores. A finalidade pode ser uma das elencadas: a) fixar as condições de trabalho e emprego; b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma organização ou várias organizações de trabalhadores, ou lograr todos esses fins de uma vez²⁰.

Defende-se o conceito amplo de negociação coletiva como qualquer espécie de discussão, bilateral ou tripartite, relativa aos problemas de trabalho. Decorre de uma atuação dos trabalhadores, dos empregadores e também das autoridades governamentais que procuram proposições, estratégias políticas e compromissos (BELTRAN: 1998, 237).

A Recomendação nº. 163 da OIT declara que o direito de negociação deve ser amplo, assegurado a todas as organizações, em qualquer nível, de empresa, estabelecimento, ramo de indústria, região ou até em nível nacional, coordenados esses níveis entre si.

Nesta consta a conveniência da disponibilidade de informações facilitadas entre as partes, para que ambas possam negociar conhecendo a situação da outra, o que também deve ser feito pelo Estado, que dispõe de dados econômicos e sociais globais do país.

O texto da Recomendação ainda sugere que conste das convenções coletivas a previsão dos mecanismos que serão adotados pelas partes para a solução das controvérsias que resultarem da sua aplicação, como a mediação e a arbitragem privada (NASCIMENTO: 2011, 488).

Um contraponto interessante é o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, órgão que aprecia queixas de sindicatos sobre eventual violação da liberdade sindical no país. Este considera o direito de negociar elemento essencial da liberdade sindical, para o qual é imprescindível o respeito ao princípio da boa-fé entre partes negociantes, como meio de inspiração da mútua confiança, necessário para o êxito da negociação. Ressalta, também, que os próprios interlocutores sociais devem ter a liberdade de definir o nível em que se

²⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 154. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm> Acesso em: 19.6.2014.

deve dar a negociação, dentre os existentes na organização sindical (NASCIMENTO: 2011, 489).

Como o tema suscita reflexão, vale analisar o significado social e jurídico da negociação coletiva para alguns autores europeus consagrados.

António Monteiro Fernandes (2008, 654) entende que as relações coletivas constituem a base de uma importantíssima fonte de Direito de Trabalho, a convenção coletiva. Para ele, esta norma, que transforma juridicamente a dinâmica social dos interesses profissionais, faz entrar no círculo da regulamentação do trabalho normas diretamente conformadas pelo jogo das forças que integram aquela dinâmica. Por outro ângulo, por meio da negociação normas são ajustadas ao particularismo das profissões, dos ramos de atividade econômica e das zonas geográficas.

A negociação coletiva é ainda um modo de formação de normas jurídicas, dado que as convenções coletivas são fontes de direito. Trata-se de importante meio de composição de interesses coletivos contrapostos através de fórmulas gerais e abstratas. É para lá que convergem os interesses dos trabalhadores, são eliminadas formas de concorrência entre eles, aumentado o acréscimo do seu poder negocial, diminuída a desigualdades de estatuto em mesma profissão ou atividade.

Aos empregadores, com a tendência de uniformização de custos imputáveis ao fator trabalho, a relativa estabilização destes, é permitindo ou facilitando o planejamento, e ainda pela possibilidade de fazer valer as condições concretas de capacidade econômica da empresa na determinação dos mesmos custos (FERNANDES: 2008, 654).

Em resumo, constitui um fator de equilíbrio social, uma vez que se traduz na implantação de uma trégua, ainda que transitória, quer nos conflitos declarados através de meios de luta laboral, quer nos que se mantenham latentes.

Para Gian Carlo Perone (PERONE: 1996, 17) os atos de autonomia coletiva constituem o resultado da ação desenvolvida pelas organizações sindicais dos trabalhadores, que representam os interesses coletivos profissionais, com vista à uniforme regulamentação das condições de trabalho dos próprios representados. Assim sendo, visam a solução do conflito surgido com as contrapartes empresariais sobre a composição que atenda mais concretamente aos interesses coletivos.

O contrato coletivo será o meio de ação sindical para estabelecer e manter um equilíbrio entre os interesses conflitantes das partes sociais, voltado para a

pacificação dos conflitos sociais. É, portanto, caracterizado não só como lei da categoria profissional (ou de outro grupo profissional de referência), com relação à sua função de disciplina das condições de trabalho naquele âmbito, mas também apresenta-se como um tratado de paz social, visto que sua função é a solução dos conflitos relativos ao atendimento dos interesses coletivos profissionais (PERONE: 1996, 17).

Resta destacar como será exercida a ação sindical. Esta será exercida tanto pela sua autonomia bem como da autoproteção, exprimindo-se dessa forma a capacidade alcançada pelo sindicato, no campo da efetividade de prover, no quadro do conflito coletivo, a defesa dos próprios interesses com instrumentos de luta, como a greve. De modo que possam constituir exceção às regras e aos princípios do ordenamento do Estado (PERONE: 1996, 16-17).

Na Espanha, assim como no Brasil, a negociação coletiva é garantida pela Constituição, merecendo status de direito fundamental. Mas Juan Manuel Ramirez Martinez (2011, 103) entende que este direito seja à negociação coletiva dos sindicatos, e não o direito à negociação em si, forma parte do conteúdo essencial da liberdade sindical. Ressalta o autor que apesar de tratar-se de um direito constitucionalmente estabelecido, este não é absoluto.

A lei poderá fixar limites à liberdade de negociação, para tutelar outros direitos, liberdades ou bens igualmente contidos na Constituição. Mas, para garantir a eficácia das normas coletivas, a lei estabelece requisitos formais, regula a concorrência entre os mesmos, sua prorrogação ou o dever de negociar.

A negociação se expressa tanto pelos convênios de empresa ou âmbito inferior, o comitê de empresa, delegado do pessoal ou as representações sindicais. Há, portanto, comissões de negociação. Nos contratos coletivos de âmbito empresarial ou inferior são constituídas pelo empresário ou seus representantes, de um lado, e, de outro, pelos representantes dos trabalhadores. Em âmbito superior à empresa, as comissões ficam validamente constituídas quando os sindicatos, federações ou confederações e as associações empresariais representam, no mínimo, a maioria absoluta dos membros dos comitês de empresa e dos delegados do pessoal, como também, no lado empresarial, estes terão de representar a maioria dos empresários afetados pelo convenio (NASCIMENTO: 2003, 323-324).

Ainda é possível a regulamentação por acordos ou convênios, em níveis

inferiores aos mesmos, denominados de acordo marco ou convênios marco. Anote-se que também podem ser pactuados acordo ou convênios marco que regulem outros tipos de questões, que podem ser desenvolvidas por convênios inferiores (MARTINEZ: 2011, 103).

É importante frisar, que na Espanha é muito comum a realização de negociação no mais alto nível ou macroconcertação, que também se insere no âmbito político com fórmulas neocorporativistas. Isto reflete, na maioria dos casos, a crise do *Welfare State*, que leva ao consenso entre os sindicatos e as confederações empresariais, para a adoção de leis que reduzem os níveis de proteção social. Quando a estratégia do governo é o planejamento uma reforma trabalhista, para consegui-la sem resistência da parte deles, será buscada de logo o apoio dos atores sociais, ainda que tenha de limitar a profundidade da reforma (AVILES: 1997, 342).

4.5 As controvérsias sobre a natureza jurídica da negociação coletiva na doutrina nacional

Para estudar a natureza jurídica, a doutrina brasileira se divide e aponta diversas teorias para explicar a natureza jurídica da negociação coletiva.

Neste particular aspecto, pode-se perceber a presença de três grupos de teorias acerca do presente debate: as teorias contratuais (ou civilistas), as teorias de transição, e, finalmente, as teorias jurídico-sociais (ou normativas) (DELGADO: 2005, 1402).

O primeiro grupo de teorias enquadram os diplomas coletivos negociados no rol dos contratos civis, em face do acordo de vontades que lhes era inerente. Trata-se das teorias contratuais, de base civilistas. Seu ponto comum vincula-se ao caráter de ajuste de vontades próprio às convenções, acordos coletivos e instrumentos correlatos. A partir dessa ênfase buscava-se inserir as figuras da negociação coletiva nos modelos conhecidos de contratos do Direito Civil.

No grupo das teorias contratuais, há as seguintes: 1) as teorias do mandato, 2) da gestão de negócios ou quase contrato, 3) da estipulação em favor de terceiro, 4) da personalidade moral fictícia e 5) da representação legal.

A Teoria do Mandato, já superada, considera que o empregado e o empregador são representados pelos respectivos sindicatos. Quando ajustam o convênio agem como mandatários, mas a questão é que concluído o mandato, o sindicato (mandatário) estaria livre, por ter cumprido sua função, algo que não ocorre

na prática, já que os sindicatos devem cumprir o ajustado, por serem partes formais da norma.

Segundo a Teoria da Gestão os sindicatos atuam como gestores de negócio em benefício do empregado e do empregador. A gestão de negócios pressupõe silêncio do beneficiado, algo que não acontece nas negociações coletivas ante a exigência de quórum mínimo nas assembleias sindicais. Além do mais, há benefícios individuais e coletivos.

Na Teoria da estipulação em favor de terceiro seria que o sindicato dos trabalhadores quando ajusta condições de trabalho com um ou mais patrões, o faz em favor de terceiros (empregados). A teoria também é criticada, pelo fato de que a estipulação em favor de terceiros cria direito individual cujo beneficiário é determinado, enquanto as cláusulas coletivas criam direitos abstratos a favor de uma categoria indeterminada, mas determinável.

A Teoria da personalidade moral fictícia confere ao sindicato personalidade jurídica fictícia por confundi-lo com a de seus associados. Deste modo, o sindicato agiria em nome próprio para defesa de seus interesses. A teoria nega a existência de terceiros, dando a entender que é como se os próprios trabalhadores e patrões celebrassem o ajuste. A questão é que o sindicato não é pessoa fictícia e seus interesses não se confundem com os de seus associados. Sindicato é pessoa jurídica de direito privado.

A última teoria civilista, a da Representação legal, tenta explicar a natureza jurídica da negociação coletiva, com o pressuposto que o sindicato é o representante da categoria porque determinação legal, posteriormente é delegado conjunto de poderes a estes entes jurídicos. As normas por ele ajustadas gravam todos os componentes do grupo, mas há críticas porque a teoria toma o sindicato como representante da pluralidade de indivíduos e não uma unidade orgânica.

Em suma, a doutrina destaca a fragilidade da teoria, por não conseguir diferenciar o tipo de acordo vinculatório dos seres coletivos trabalhistas e os tipos de contratos civis mencionados. Também, por não conferirem a adequada relevância ao caráter normativo de tais diplomas trabalhistas.

O segundo grupo de teorias para explicar a natureza jurídica das negociações coletivas é denominado de transição ou mista. São construções que buscam escapar do receituário contratual civilista, enquadrando os institutos da negociação coletiva em modelos teóricos de caráter distinto, seja no plano do Direito (na ideia de

representação, por exemplo), seja no plano da Sociologia.

As Teorias mistas tentam explicar a natureza jurídica das negociações coletivas, primeiro sustentando que o empregado celebra um pacto social (Teoria do Pacto social, De Vischer), por isso mesmo deve aceitar a decisão da maioria quando ingressa no sindicato, porque para a negociação coletiva ser válida é necessário o *quórum mínimo* exigido por lei. Deste modo, a convenção coletiva lhe é aplicável em virtude do pacto, o que não implicará afirmar que o ingresso no sindicato seja renúncia à autonomia da vontade.

A teoria apresenta sinais marcadamente normativistas; as convenções coletivas têm o caráter de convenção-lei, uma lei profissional de duas categorias, prevalecendo a vontade da maioria que se impõe aos demais (NASCIMENTO: 1991, 635).

A segunda teoria mista é a da solidariedade Necessária (Rouast), de inspiração francesa. Pressupõe que as convenções coletivas pertencem a um direito coletivo, superior aos direitos individuais, são obrigatórias, mesmo em relação aos não contratantes pela necessidade social de subordinação do indivíduo ao interesse coletivo. Haveria, então, razão de solidariedade social explicaria esse fenômeno da sua imposição geral (NASCIMENTO: 1991, 635-636).

A terceira teoria mista é a do uso e costume industrial, teoria que defende que a convenção coletiva tem seus fundamentos nos usos e costumes industriais, trazendo para suas cláusulas a materialização destes costumes. Entretanto, a norma coletiva pode ser contrária ao costume e até revogá-lo. O entendimento é não contrariar a lei, mas é possível contrariar o costume.

Apesar dessas teorias fazerem críticas, o primeiro grupo (civilista) comporta falhas. Além de abandonar a noção de contrato, não acrescentam a especificidade dos institutos negociais coletivos. Esta especificidade está, do ponto de vista contratual, no fato de que são pactos firmados por seres coletivos- o que não se ajusta à antiga ideia civilista e individualista de negócio jurídico privado.

As chamadas teorias jurídico-sociais formam o terceiro grupo. São elaborações doutrinárias que enfatizam a função normativa dos diplomas coletivos negociados, deslocando o enfoque explicativo inteiramente da noção de ajuste de vontades privadas. São também denominadas teorias normativistas. A ideia de contrato (acordo de vontades) desaparece por completo destas explicações teóricas, que enfatizam a realidade normativa dos diplomas coletivos, embora sem os

subordinarem à vontade de sujeitos contratantes, ainda que coletivos.

As teorias normativistas ou jurídico-sociais mais conhecidas são: da instituição corporativa, regulamentar, da lei delegada e do Ato ou contrato-regra (Teoria de Duguit).

A teoria da instituição corporativa se justifica alegando que a norma coletiva é a expressão da vontade corporativa do grupo produtivo, independentemente da homologação, requisitos ou ratificação impostos pelo Estado. Esta teoria não encontra amparo na legislação brasileira, que impõe uma série de requisitos para validade da norma coletiva.

A Teoria Regulamentar defende que a norma contida no instrumento coletivo é a lei interna da profissão ou daquela categoria. Nega a importância do ajuste, do acordo. Impõe a estes instrumentos a denominação de convenção-lei. Apesar de razoável, a tese não pode prosperar, pois não há como se negar a existência de ajuste, da autonomia da vontade, do negócio jurídico.

Já a Teoria da lei delegada ressalta que o Estado delega ao sindicato o poder de promulgar leis profissionais, regulamentando as condições de trabalho. Todavia, a norma coletiva não pode revogar regras imperativas contidas nas leis trabalhistas, nem revoga a lei anterior se contrariá-la, Ademais, a lei delegada é da competência do Presidente da República e não dos sindicatos.

Vólia Bomfim (2014, 1251) ressalta que a teoria mais aceita na doutrina para explicar a natureza jurídica das negociações coletivas é a do Ato ou contrato-regra. Para essa teoria, a convenção coletiva é aplicada como lei profissional, colocando-se numa posição de meio direto, entre a categoria e a lei do Estado, como legislação secundária do trabalho. É contrato porque as relações são formuladas diretamente pelos sindicatos convenentes ou acordantes. Teria forma de contrato, mas características de lei. Pois os sindicatos agem como representantes das categorias para defender seus interesses. O ajuste é normativo porque cria normas e condições de trabalho, solucionando conflitos coletivos e pacificando as relações de emprego. Suas normas são abstratas, gerais e indeterminadas porque atingem um grupo indeterminado de trabalhadores e patrões.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2011, 658) enfatizam que nenhum outro instituto do Direito o Trabalho tem sido objeto de estudo dos especialistas e dos

civilistas²¹ quanto à convenção coletiva de trabalho, desde seu aparecimento no mundo jurídico.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk, assim como Godinho e os demais autores também “tenta” explicar a natureza jurídica da negociação coletiva através de teorias, que convencionaram denominar: teorias contratualistas ou civilistas; teorias normativas, regulamentares ou publicistas e teorias mistas.

Mas ao lado dessas teorias, Orlando Gomes inclui ainda a teoria normativista de Kelsen. Como Duguit, Kelsen não admite outro direito senão a norma *norma-agendi*. Embora diferentes os dois sistemas na sua construção teórica, assinalam-se quanto à concepção da genérica normatividade do ato jurídico. Para Kelsen, com efeito, o mundo social está submetido à normatividade ou leis do “dever-ser”. No mundo jurídico há somente normas, e tudo que não tenha caráter normativo é metajurídico. O mestre da Escola de Viena, na sua teorética, identifica a norma de Direito com o Estado e daí não se pode conceber a convenção coletiva, no seu sistema, como fruto de autonomia coletiva dos grupos profissionais. Pois o Estado identificado na norma jurídica é monopolizador desta. No sistema de Kelsen, portanto, a convenção coletiva entra como uma espécie comum de ato jurídico, mas, como todos os outros, normativo (GOMES: 2011, 664).

Para Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, os dilemas sobre a natureza jurídica da negociação coletiva encontram-se ainda em aberto, pois a doutrina juslaboralista clássica não superou as raízes civilistas e ficou no meio do caminho. Por isso, é comum verificar-se nos manuais uma clássica expressão de Carnelutti, “corpo de contrato e alma de lei”.

Para Everaldo Gaspar (2014, 142), essa frase deveria ser atualizada da seguinte forma: “a negociação coletiva tem corpo e alma de lei”. Pois hoje não mais se justifica a tentativa de enquadramento civilista, pois a negociação coletiva é pura e simplesmente processo não estatal de formação de norma trabalhista. Sendo este seu caráter revolucionário e ímpar dentro do ordenamento jurídico.

Por fim, para alguns autores, a natureza jurídica dos diplomas negociais coletivos seria explicada pela teoria mista. Esses institutos são contratos criadores de normas jurídicas. Tais contratos, ressalte-se, têm esse poder em função da

²¹ Orlando Gomes, ressalta ainda o seguinte: “E não só trabalhistas e civilistas têm se preocupado com a matéria, mais ainda administrativistas, constitucionalistas e economistas, sem se falar em sociólogos e filósofos que veem no fenômeno jurídico em causa o ponto de convergência das pesquisas científicas contemporâneas.

qualidade especial de seus sujeitos convenientes, os seres coletivos trabalhistas. Seus sujeitos pactuantes são seres coletivos, formam e representam coletividades relevantes; por isso o poder excepcional que lhes foi conferido pela ordem jurídica. São, desse modo, contratos sociais normativos.

A expressão teoria mista não é, de fato, inteiramente adequada para expressar o exato sentido de tal formulação doutrinária. Ela sugere a ideia de simples agregação de realidades distintas, que não se unificam. Contudo, o que importa, por além da expressão, é compreender-se que os diplomas negociais coletivos distinguem-se e se justificam, socialmente, caso o caráter contratual coletivo esteja tão bem preservado quanto o caráter normativo que deflui de seu interior. Isso quer dizer que sindicalismo sem força e representatividade, que não seja resultado e reproduzidor da plenitude dos princípios do Direito Coletivo, compromete o polo contratual verdadeiro desses contratos sociais normativos.

4.6 Efeito normativo: campo de aplicação da negociação coletiva

As convenções coletivas têm um campo de aplicação que não se limita aos sindicatos. Projetam-se sobre todas as pessoas que os sindicatos representam: os empregados que representam à categoria de trabalhadores e as empresas que integram a categoria econômica dos empregadores.

Nesse sentido a interpretação do artigo 611 da CLT, ao dispor que as convenções coletivas são um acordo de caráter normativo, portanto, são normas jurídicas elaboradas pelos sindicatos. O Estado admite essa atividade normativa sindical, respeita-a, atribui-lhe efeitos e a considera parte integrante da ordem jurídica.

Em face do efeito normativo, as convenções coletivas aplicam-se não apenas sobre os sócios dos sindicatos, mas sobre todos os membros da categoria. Obrigam a todas as empresas que nelas encontram uma série de deveres a serem cumpridos nas relações individuais de trabalho. Beneficiam inúmeros empregados que trabalham nessas empresas, pelo simples fato de integrarem o setor de atividade econômica que pertence o seu sindicato (NASCIMENTO: 2011, 499).

Amauri Mascaro (NASCIMENTO: 2011, 499) afirma que as convenções coletivas, em sua origem aproximam-se dos contratos, mas, em seus efeitos, pendem mais para o lado da lei, porque, da mesma maneira que esta, têm eficácia geral no âmbito do grupo para o qual se destinam.

4.7 Conteúdo, duração, forma e vigência da negociação coletiva

A convenção coletiva é constituída de cláusulas normativas, que vão estabelecer o conteúdo do contrato individual, e de cláusulas obrigacionais, dispondo sobre direitos e deveres recíprocos entre os convenientes (BARROS: 2013, 1000).

As cláusulas normativas são as que instituem benefício individual, como reajuste salarial, férias, jornada, indenização, estabilidade, prêmios, dentre outros; as que dizem respeito às formalidades que devem ser observadas na celebração da convenção, como, por exemplo, a exigência de forma escrita, a obrigatoriedade de realidade de trabalhadores dispensados em decorrência de participação em movimento grevista; as normas solidárias, que instituem benefícios para o empregado, como membro da empresa, ou seja, normas sobre higiene e segurança do trabalho; as normas relativas à constituição interna da empresa, entre elas as que dispõem sobre comissões de arbitragem e conselhos de empresas e as normas referentes a instituições comuns, nas quais se enquadram as que dispõem a respeito de previdência.

E, como cláusulas obrigacionais, podem ser citadas as chamadas cláusulas de paz, estipulando sobre impossibilidade de se recorrer à greve enquanto vigorar a convenção. As penalidades previstas no art. 613,VIII, da CLT, podem ser consideradas como cláusulas obrigacionais.

As convenções e os acordos coletivos possuem limite de duração, e o curto prazo de vigência decorre da frequente mutação das condições econômicas existentes no momento da celebração (GOMES: 2011, 672). E ao mesmo tempo demonstra a necessidade de um constante diálogo entre trabalhadores e empregadores por seus respectivos representantes coletivos, como corolário de manutenção da paz social (BARROSO: 2010, 228). Esta duração está prevista no art. 614, parágrafo 3º, da CLT, que prevê que “não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.”

As convenções e acordos serão celebrados por escrito, sem emendas ou rasuras, em quantas vias quantos forem os sindicatos ou empresas acordantes, além de uma que deverá ser levada a registro. A forma é requisito substancial do ato jurídico. Uma das vias deverá ser remetida ao Ministério do Trabalho para conhecimento, registro e arquivamento, nos termos do artigo 614 da CLT. A

convenção entra em vigor três dias após a data da entrega da via ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

4.8 Efeitos posteriores: incorporação das cláusulas no contrato de trabalho

A incorporação de cláusulas de convenções ou acordos coletivos nos contratos individuais de trabalho como direito adquirido refere-se à ultratividade das cláusulas dos instrumentos de negociação coletiva, que diz respeito à teoria da incorporação, segundo a qual o conteúdo de uma convenção coletiva se incorpora ao contrato individual de trabalho, razão pela qual, mesmo terminado o período de vigência da convenção, a norma por ela instituída continua válida como cláusula do contrato de trabalho (SOARES FILHO: 2011, 121).

Existem três correntes doutrinárias no tocante aos efeitos temporais das normas convencionais: a da aderência irrestrita, a da aderência limitada pelo prazo de vigência da norma coletiva e a da aderência limitada por revogação das referidas normas. De acordo com a nova redação Súmula n. 277 do C. Tribunal Superior do Trabalho, as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

O TST, dessa forma, adotou a ultra-atividade condicional, ou seja, aquela que faz a norma coletiva prevalecer até que a cláusula de interesse seja eventualmente derogada por norma coletiva posterior, promove a harmonia entre os atores coletivos da relação laboral, impondo a negociação coletiva de trabalho como um modo necessário de rever conquistas obreiras, sem o artifício de tê-las suprimidas pela mera passagem do tempo²².

²² CARVALHO, Augusto César Leite de, ARRUDA, Kátia Magalhães e DELGADO, Maurício Godinho. **A Súmula n. 277 e a defesa da Constituição**. www.aplicacao.tst.jus.br/dspace./27.08.2012. Acesso em 27.08.2014.

5. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NA EUROPA COM ÊNFASE NA REALIDADE DA ESPANHA (SEC XXI)

5.1 Noções Gerais

A expressão negociação coletiva tem várias acepções, estritamente relacionadas entre si, das quais citamos três.

A primeira acepção de uso mais frequente, significa uma sequência de atividades de comunicação, pressão e persuasão desenvolvidas por determinados sujeitos com propósito de regular certas relações sociais (VALVERDE et al: 2010, 13).

A segunda acepção faz alusão a negociação coletiva por (autonomasia), cujos sujeitos são representantes de trabalhadores e empresários, para designar o conjunto de convênios, pactos e acordos coletivos de trabalho alcançados em um determinado âmbito.

A terceira acepção, a que se recorre em planejamentos gerais e comparativos, tem referência às regras ou pautas preestabelecidas pelas próprias partes negociadoras para a determinação dos sujeitos, do objeto, de procedimento e da estrutura da negociação coletiva laboral (sistema de negociação coletiva).

A negociação coletiva é em essência um procedimento de adoção de regras e decisões entre sujeitos que representam grupos com interesses interdependentes, em parte divergentes. Este procedimento se distingue por seu caráter autônomo, bilateral ou, às vezes, multilateral e transnacional; tem caráter autônomo enquanto que as regras ou decisões alcançadas se adotam pelas próprias partes negociadoras e não por uma instância alheia; tem caráter bilateral ou multilateral em quanto que tais regras ou decisões são aprovadas conjuntamente por ditas partes negociadoras. Por fim, é um procedimento (transaccional) enquanto se sustenta em um acordo de concessões recíprocas e não em qualquer outro método de decisão (VALVERDE et al: 2010, 344-345).

O pressuposto básico da negociação coletiva é o reconhecimento da autonomia coletiva, que é a capacidade de auto-organização e de auto-regulação de suas relações por parte de determinados grupos sociais. Para alcançar a

chamada plena virtualidade, a negociação coletiva também requer a concorrência de outros fatores institucionais e ideológicos: aceção do pluralismo social, disposição ao diálogo por parte dos grupos afetados, e um mínimo de descentralização das decisões que afetam ao mundo da economia e das relações de produção.

Vale compreender quais os fundamentos da negociação coletiva na Europa estruturada em um processo de integração, observando como esta ocorre em um determinado membro do acordo.

5.2 Os Fundamentos Jurídicos da Negociação Coletiva na União Europeia

A partir do processo de integração econômica o crescimento econômico e o desenvolvimento regional foram alcançados, garantindo a estabilidade possível. Em paralelo, as questões referentes ao trabalhador foram sendo aprofundadas.

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

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

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

Neste sentido, de um lado a União Europeia, por meio de suas instâncias supranacionais, e os Estados-Membros, de outro, se comprometeram em

desenvolver ações que tenham em conta a diversidade das práticas nacionais, sobretudo, no domínio das relações contratuais e a necessidade de manter a capacidade concorrencial da economia da União, conforme previsão do artigo 151 do Tratado de Funcionamento da União Europeia.

Para conseguir implementar estes objetivos, a União Europeia em uma pauta e agenda institucional bem precisa. Nas informações institucionalmente postas em sua página oficial é afirmado o compromisso de apoiar e complementar a ação dos Estados-membros que visem melhorar o meio ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, garantir segurança e proteção social do trabalhador, garantia dos direitos em caso de rescisão do contrato de trabalho, informação e consulta dos trabalhadores, representação e defesa coletiva dos trabalhadores e empregadores, igualdade entre homens e mulheres, dentre outras garantias dos direitos sociais (VALVERDE: 2010, 355).

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

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

No que diz respeito ao Tratado de Funcionamento da União Europeia, o artigo 155 prevê duas vias distintas de participação dos representantes dos trabalhadores e empresários no âmbito da União Europeia na determinação de condições de emprego e trabalho, as Diretivas laborais “negociadas” (Capítulo 3.IV.1.B) e na negociação de acordos ou convênios coletivos de âmbito europeu.

Os acordos coletivos europeus não geram um dever de transposição para os Estados membros, o que implica dizer que sua força de obrigar depende dos

procedimentos e práticas próprios dos interlocutores sociais. (Art. 155.2 TFUE). São indicados deveres associativos e de disciplina sindical das organizações empresariais e sindicais dos distintos países comunitários que integram o que estão representadas pelas confederações ou entidades de âmbito europeu signatárias de ditos acordos coletivos (VALVERDE et AL: 2010, 356).

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

Os citados acordos foram adotados e reproduzidos na Espanha no Anexo do ANC-2003 e ANC-2005, respectivamente, com recomendação encarecida da observância dos mesmos na negociação coletiva e na prática empresarial.

Apesar dos acordos coletivos serem inovadores, sua eficácia muitas vezes é questionada, dadas as inúmeras dificuldades para colocá-los em prática. É que as disposições contidas neles carecem de eficácia direta, limitando-se a consignar o compromisso dos membros das confederações patronais e sindicais signatárias de adotar medidas para sua aplicação.

Assim, pertinente a crítica de Valverde (2010: 356) de que os meios jurídicos para exigir o cumprimento do contido no acordo nada mais são do que um dever de informar sobre a prática contrária aos membros do Comitê de Diálogo Social da Comunidade Europeia.

A Europa integrada constitui paradigma para os países-membros, no que parece relevante selecionar um, a Espanha, e analisar as peculiaridades. Explica-se a escolha pelo modelo espanhol pelo fato de conter referências bem próximas dos fundamentos contidos na linha de pesquisa do Prof. Everaldo Gaspar, com fundamento na Teoria Social Crítica.

5.3 Os Tipos de Negociação Coletiva na Espanha

No Direito Coletivo Espanhol existem distintos tipos de pactos coletivos, todos eles com previsão jurídica constitucional no artigo 37.1 da Constituição da Espanha.

Em primeiro lugar estão os convênios coletivos, que são pactos de conteúdo amplo. Dentro deles, cabe distinguir dois tipos: os convênios coletivos **estatutários**, que são regulados pelo Estatuto dos Trabalhadores (ET), e, os convênios coletivos

extra-estatutários, que não são regulados pelo Estatuto dos Trabalhadores (FRANCO 2011: 74).

Em segundo lugar, os acordos coletivos, que contém pactos de conteúdo mais reduzidos. Dentre eles, cabe distinguir três tipos: primeiro, os acordos coletivos supra-empresariais sobre matérias concretas; segundo, os acordos coletivos de âmbito empresarial ou supra-empresarial, como os acordos coletivos que põem fim a uma greve e a um conflito coletivo; e, terceiro, os acordos coletivos de empresa.

No âmbito dos acordos coletivos de empresa existem os seguintes tipos: 1) os acordos coletivos de empresa substitutivos de convênios coletivos estatutários; 2) os acordos coletivos de empresa sobre salário; 3) os acordos coletivos de empresa de modificação substancial de condições de trabalho estabelecidas em um convênio coletivo estatutário ou em acordos coletivos equiparados; 4) os acordos coletivos de empresa de modificação substancial de condições contratuais de caráter coletivo, e, 4) os acordos coletivos de empresa de fusão ou absorção.

5.3.1 A Normativa aplicável na Negociação Coletiva Estatutária

Existem dois tipos de convênios coletivos estatutários: os Convênios Marco e os Convênios Coletivos Ordinários.

Os Convênios-Marco, dada a finalidade que pretendem regular a negociação coletiva, os convênios marco terão, em princípio, um âmbito funcional setorial ou subsetorial e um âmbito territorial estatal ou de Comunidade autônoma, não podendo negociar em âmbitos funcionais ou territoriais, mas reduzidos (Art. 83.2 do ET). A experiência mostra, sem embargo, a negociação de convênios-marco de empresa e de grupos de empresas.

Nos Convênios Marco, as partes legitimadas para negociarem são as organizações sindicais e associações empresariais mais representativas em nível estatal ou de Comunidade Autônoma (Art. 83.2 do ET).

Os Convênios Marco não regulam as condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores e empresários individuais, sem as condições da negociação coletiva. São assim, convênios que podem estabelecer a estrutura da negociação coletiva, assim como os princípios de complementariedade das diversas unidades de contratação, fixando-se sempre neste último pressuposto as matérias que possam ser objeto de negociação de âmbito inferior, Conforme previsão do artigo (Art. 82.2 do ET).

Ressalte-se ainda, a existência dos convênios marco impróprios ou mistos, que regulam tanto as condições de trabalho como um convênio coletivo ordinário quanto a estrutura da negociação em um setor como um convênio marco.

O regime jurídico dos convênios marco, no tocante a eficácia jurídica e pessoal, seu âmbito temporal, o procedimento de negociação, sua duração, interpretação ou sua impugnação judicial é o mesmo que o dos convênios coletivos ordinários.

Nos Convênios Coletivos Ordinários as partes negociadoras são livres para determinar o âmbito de aplicação funcional (intersectorial, setorial, subsectorial, grupo de empresas, empresarial ou de centro de trabalho) territorial (estatal, interprovincial, de Comunidade Autónoma, provincial, comarcal ou local) e pessoal (coletivos ou grupos de trabalhadores) de um convenio coletivo (Art. 83.1 do ET).

Mas, a liberdade de eleição da unidade de negociação comporta três limites (FRANCO 2011: 74 e segs):. Em primeiro lugar, a jurisprudência, tida de duvidosa fundamentação normativa à vista da liberdade de eleição legalmente estabelecida, assinalou que deverão ser feitas unidades de negociação razoáveis e apropriadas, não cabendo a arbitrariedade das partes. Em segundo lugar, as partes deverão ter legitimidade para negociar. Em terceiro lugar, as regras legais acerca da concorrência aplicativa entre os convênios coletivos estatutários, ainda que, propriamente não limite tanto a liberdade de eleição da unidade de negociação quanto a aplicação dos convênios coletivos. Neste sentido, durante a vigência de um convênio coletivo poderá negociar-se outro de âmbito distinto sem que este seja nulo, resultaria não obstante inaplicável por ser de preferente aplicação o convenio coletivo anterior.

Prevalece, assim, como regra geral, o princípio de não concorrência aplicativa entre convênios coletivos de âmbito distinto, de maneira que durante sua vigência um convênio coletivo não poderá ser afetado por outro, salvo as exceções previstas no art. 84 do ET-Estatuto do Trabalhador. Ou seja, que o convênio marco aplicável estabeleça expressamente a possibilidade de concorrência, também que o próprio convênio coletivo admita a concorrência de outro convenio coletivo ou que se trate de um convênio coletivo supra empresarial de âmbito inferior ao vigente com anterioridade, que tenha sido acordado pela maioria exigida no art. 88.3 do ET para constituir a comissão negociadora na correspondente unidade de negociação e não

pela simples maioria de cada uma das duas representações exigidas no art. 89.3 do ET.

Há ressalvas, o que implica em não se referir às seguintes matérias: período de prova, modalidades de contratação, exceto nos aspectos de adaptação no âmbito da empresa, grupos profissionais, regime disciplinar, normas mínimas em matéria de segurança e de higiene no trabalho e mobilidade geográfica (Art. 84 do ET).

No âmbito funcional de aplicação do convênio, é decisiva a atividade real desenvolvida pela empresa, caso a empresa realize várias atividades, se aplicará o convênio coletivo da atividade principal ou preponderante. Dessa forma, existe a possibilidade de se aplicar dois ou mais convênios coletivos em uma mesma empresa, se desenvolver estas duas ou mais atividades classificáveis como principais.

Por outro lado, no âmbito pessoal de aplicação, o convênio coletivo pode negociar-se para todos os trabalhadores da empresa ou a parte deles, existindo em princípio liberdade para negociar por separado determinados grupos de trabalhadores de uma empresa, sempre que não ocorra discriminação.

Desta maneira, se admite a exclusão dos atos diretivos das empresas, do pessoal diretivo em geral ou de determinadas categorias profissionais, sempre e quando ditos trabalhadores gozem por separado da suficiente capacidade negocial para pactuar coletivamente suas próprias condições de trabalho. Mas os Tribunais assinalaram que a exclusão dos trabalhadores temporais é discriminatória.

5.3.2 A Normativa aplicável na Negociação Coletiva Extra Estatutária

De acordo com o artigo 37.1 da CE e os arts 1257 e seguintes do Código Civil Espanhol, a negociação coletiva extra estatutária se rege pela Constituição e pela vontade das partes negociadoras observando-se as normas legais e regulamentares imperativas e as normas do Código Civil sobre os contratos no tocante aos requisitos de capacidade, consentimento, objeto e causa.

Nestes termos a negociação coletiva Extra Estatutária poderá ser pactuada pelas seguintes maneiras: por necessidade, também dita por impossibilidade originária, e, voluntariamente.

A negociação coletiva é dita por necessidade (ou por impossibilidade originária) em caso de inexistência de representantes legitimados para negociar um convênio coletivo estatutário, conforme arts. 87 a 89 do ET. A inexistência de comitê

de empresa, de delegados de pessoal ou sessões sindicais numa negociação coletiva empresarial ou inexistência de sindicatos ou ainda de associações empresariais legitimadas em uma negociação coletiva supra-empresarial, nas hipóteses de impossibilidade de chegar a um acordo majoritário de cada uma das duas representações em uma comissão negociadora validamente constituída.

A negociação coletiva será pactuada voluntariamente (ou por impossibilidade de sobrevida) no caso de existência de representantes legitimados para negociar um convênio coletivo estatutário, na hipótese de quando as partes optam por negociar extra estatutariamente, sempre observando os deveres de negociar e o princípio da boa fé.

Nos casos de negociação extra-estatutária, esta pode ser pactuada nos âmbitos pessoal, territorial e funcional do convênio coletivo.

Por fim, é importante assinalar, que é vedada a concorrência de um convênio coletivo extra-estatutário com outros convênios coletivos, sejam estatutários ou extra estatutários, conforme previsão do artigo 84 do ET, que proíbe, salvo exceções, a concorrência de convênios coletivos estatutários.

5.4 As Partes, o Conteúdo e o Procedimento da Negociação Extra Estatutária

Não há norma específica sobre a legitimação das partes negociadoras, exigindo-se apenas que se trate de efetivos representantes dos trabalhadores e dos empresários, segundo as regras da representação civil, não resultando de aplicação as regras dos artigos 87 a 89 do ET.

Em princípio, as partes têm liberdade para negociarem sobre as condições laborais, desde que respeitados os limites das normas legais e regulamentares imperativas, o princípio de igualdade e não discriminação, além do respeito dos direitos contratuais dos trabalhadores.

A jurisprudência, sem embargo, com duvidosa legalidade à vista do art. 37.1 da CE, limitou esta liberdade das partes, declarando nulas aquelas cláusulas convencionais que por sua própria natureza devam ser aplicáveis a todos os trabalhadores da empresa, ainda aos trabalhadores não representados pelas partes negociadoras. Um exemplo seriam as cláusulas reguladoras do sistema de classificação profissional, do regime de turnos, do horário ou do controle de rendimentos.

Por fim, não existe regra legal sobre o procedimento de negociação destes tipos de convênios coletivos, no que as partes negociadoras possuem uma liberdade absoluta. Desde logo, não resulta aplicável a estes convênios o dever de negociar do art. 89.1 do ET nem os trâmites de depósito, registro e publicação oficial do art. 90.2 e 3 do ET.

5.5 A Eficácia jurídica e pessoal do convênio Extra Estatutário

A jurisprudência do Tribunal Supremo atribui aos convênios coletivos extra estatutários uma eficácia jurídica contratual e não normativa, afirmando que não criam direito objetivo, mas apenas direitos subjetivos amparados no direito comum.

Os convênios coletivos Extra Estatutários têm uma eficácia pessoal aplicativa limitada aos empresários e trabalhadores representados pelas partes negociadoras, sendo esta eficácia pessoal limitada a diferença essencial com os convênios coletivos estatutários. Sobre este ponto, o Tribunal Constitucional declarou que tal eficácia pessoal limitada não implica uma discriminação por razões sindicais.

Mas, em que pese a sua eficácia pessoal limitada, é frequente que se preveja neles a possibilidade de adesões voluntárias individuais ou coletivas daqueles trabalhadores não representados pelos sindicatos firmantes. Adesões que seriam possíveis, ainda que, não estivessem expressamente previstas no convênio coletivo. Estas adesões foram declaradas igualmente constitucionais desde a perspectiva da liberdade sindical dos sindicatos pactuantes. A jurisprudência vem admitindo tanto as adesões expressas dos trabalhadores como as tácitas, bastando a aplicação do convênio coletivo pelo empresário sem protestos do trabalhador.

5.6 A duração, a Adesão e Extensão do Convênio Coletivo Estatutário (extra estatutário)

Um convênio coletivo estatutário tem seu âmbito de aplicação apenas aos os empresários e trabalhadores que pactuaram, cuja eficácia é geral. Mas, o convênio coletivo pode aplicar-se também a outros empresários e trabalhadores, através da adesão ao mesmo ou de sua extensão.

A adesão está prevista, no artigo 92.1 do Estatuto do Trabalhador. Neste é previsto que as partes legitimadas para negociar (é dizer, que tenham legitimação interveniente e plena) em uma unidade de negociação que não estivera afetada por

um convênio, poderão, de comum acordo, aderir-se a totalidade de um convênio (estatutário) em vigor.

Deste modo, o convênio a que se produz a adesão passará a aplicar-se também a totalidade de empresas e trabalhadores do âmbito aderido (assim, por exemplo, o convênio para o comércio de Conta passará a aplicar-se a totalidade das empresas e trabalhadores do comércio de Almeria).

Quanto ao procedimento de extensão, a autoridade laboral (no caso espanhol o MTAS-Ministério de Trabalho e Assuntos Sociais na Espanha ou o órgão correspondente de uma CA-Comunidade Autônoma), pode estender as disposições de um convênio coletivo (estatutário) em vigor a um âmbito que carece de convênio, nas seguintes condições, conforme artigo 92.2 ET.

Primeiro, o convênio poderá ser estendido a uma pluralidade de empresas, ou a um setor ou subsetor de atividade. Não cabe a extensão a uma empresa singular. Neste caso a extensão somente se justifica no que se considera “pelos prejuízos derivados” para os anteriormente assinalados “da impossibilidade de subscrever em dito âmbito um convênio” estatutário, pela “ausência de partes legitimadas para ele”. Ou seja, a situação de carência de convenio tem que ser prejudicial; e não basta a carência de convênio por falta de acordo, tem que ser por falta de legitimação.

Ainda, a extensão tem que ser solicitada a autoridade por uma parte legitimada para ele. O próprio artigo 92.2 considera tal a quem tenha legitimação inicial (e que, sem embargo, não podem negociar por carecer de legitimação plena): sindicatos mais representativos ou representativos, associações empresariais representativas.

O procedimento está regulamentado pelo RD 718\2005, de 20 de junho. Cabe destacar: que se tem que solicitar por escrito, acreditando a legitimação e a causa justificativa; que a autoridade competente dependerá do âmbito que será produzida a extensão; que na iniciação do procedimento deve ser publicada em Diário Oficial e em um diário de maior circulação; que se solicitará informação às organizações sindicais e patronais mais representativas e à Comissão Consultiva Nacional de Convênios Coletivos; que se ditará resolução e notificará no prazo de três meses, desde o registro da solicitação; que se deve decidir motivadamente; que se depositará, registrará e publicará a resolução; e que a aplicação do convênio estendido surtirá efeitos desde a apresentação da solicitação até a finalização de sua vigência inicial ou prorrogada.

Assim, um convênio que já tem eficácia geral, se vê estendido também com eficácia geral em outro âmbito. Diferente do que ocorre em outros países vizinhos, como a França e a Alemanha, em que a extensão tem a finalidade de dar eficácia pessoal geral aos convênios que, nesses países, não tenham sido limitada.

5.7 Os sujeitos Protagonistas dos Acordos Marco Internacionais

São os interlocutores sociais europeus que protagonizam o diálogo social, desenvolvendo relações triangulares com as instituições ou em paralelo a elas, e geram seus distintos resultados em quanto representantes na Europa dos interesses profissionais de empresários e de trabalhadores dos distintos Estados membros da União Europeia. Decidem participar, se elegem em protagonistas do desenho e execução da política social, rechaçando decisões impostas pelo poder público comunitário em todo caso.

O diálogo social está presente e se desenvolve em distintos âmbitos: desde o mais aberto ou inter profissional, denominado Inter Setorial dirigido a um destinatário muito amplo, no que os participantes (dialogantes) serão os interlocutores sociais representativos. No âmbito setorial, com mais tradição, muito produtivo, em contínua evolução alcançando novos setores mediante a constituição de comitês de diálogo social setorial, e em nível de empresa de dimensão comunitária, em sociedades europeias.

O diálogo social adotará de relevância (as normas ditas “ligeras”), o *soft law* como técnica de regulação e a forma de diretrizes, princípios, regras de conduta, objetivos, em quanto que gozam de uma certa eficácia jurídica, apesar de que não impliquem um caráter vinculante; como mínimo, como critério interpretativo das normas nacionais adotadas para garantir a atuação ou completar normas comunitárias que são de cumprimento obrigatório.

O diálogo social nasce como veículo de regulação que conecta com a necessidade de satisfazer um maior grau de democratização na elaboração e tomada de decisões na política social, com a finalidade de suprir o déficit democrático que implica a não participação do Parlamento Europeu, enquanto instituição garante o respeito ao princípio democrático fundamental, segundo o qual os povos participam no exercício do poder por meio de uma assembleia representativa, o que se traduz na exigência de representatividade aos interlocutores sociais.

Dessa forma, o diálogo social conseguiu desbloquear propostas normativas em matéria social que não avançavam na década de noventa, plantando seu poder de alternativa aos métodos de produção normativa como expressão mais pura do princípio de subsidiariedade horizontal convertendo-se em objetivo comunitário, posto que se apresenta como resposta na busca de novos instrumentos de regulação mais eficazes.

Do contrário, na atualidade, o recurso ao diálogo social pode acarretar desvantagens para a política social se as posturas enfrentadas dos dialogantes não se diluem pela vocação de aproximar suas opiniões, se não estão coordenados com seus membros, e se não se condicionasse a evolução legislativa a conclusão de acordos fruto do diálogo social.

Enfim, estes constituem os pressupostos para que o diálogo social resulte uma ferramenta eficaz, mesmo assim, terá que estar a disposição para receber seus resultados por parte do público comunitário e a posição que se é dada no sistema normativo comunitário.

De acordo com a Comissão Europeia (2008), o diálogo social a nível europeu é essencial para facilitar as trocas, e se converteu em pedra angular do modelo social europeu, sendo um dos fundamentos da Negociação Coletiva Europeia.

6. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NA AMÉRICA LATINA, MERCOSUL COM ÊNFASE NA REALIDADE DO BRASIL

6.1 Noções Gerais

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

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

No que diz respeito ao primeiro reflexo, de natureza antropológica, atenta que o homem como princípio e fim de todo o sistema político, social, educativo e cultural. Considerado na fase atual de sua evolução, sofre um reducionismo selvagem e grosseiro, pela instauração do egocentrismo, em que o interesse geral cede diante do interesse individual e a noção do bem comum tende a desaparecer. Isto afeta diretamente os princípios ordenadores da vida social, sobretudo o princípio da solidariedade.

No que diz respeito à ordem cultural, observa o autor que o “imperialismo” cultural instala um absoluto relativismo, segundo o qual não existe uma moral objetiva e sim uma moral para cada pessoa. O resultado, o que acarreta o enfraquecimento dos valores tradicionais sobre que assenta a sociedade, com a consequente perda da consciência da necessidade de agrupar-se em torno desses valores, os quais são os elementos que configuram a identidade pessoal e coletiva. O relativismo, por conseguinte, leva o homem a ensimesmar-se, não se reconhecendo pertencente a uma comunidade, o que inviabiliza o intercâmbio cultural fecundo, em cujo marco os povos se enriquecem com a mútua doação de

suas vivências. Por essa razão, diz-se que ele concorre para a destruição das culturas, representando a própria negação cultural.

No que diz respeito à ordem geopolítica, Sánchez (2004: 22) aponta a tendência para a regionalização, ocasionada pelo fator econômico, tido como eixo sobre o qual se constrói a nova ordem social. Refere-se ao papel das organizações supranacionais, criadas com o propósito de erigir instâncias capazes de superar o isolamento e abrandar os imperialismos.

Por fim, sob o aspecto da ordem econômica, a integração tem como alicerce o elemento econômico, pois todos os processos dessa natureza têm como objetivo a ampliação dos mercados e a complementação como mecanismos de sobrevivência num esquema ferozmente competitivo. A estratégia de enfrentamento de outros blocos, muitas vezes utilizada descaracteriza o processo, que deve ser um instrumento de união e não de divisão. Seria apelar para os valores de solidariedade dos povos, para concretizar o projeto (SANCHEZ: 2004: 50).

É certo que os processos de integração, de um modo geral, visam ao aspecto econômico, vetor e elemento de estímulo para instituição de um mercado comum. Apenas quando assentados os pressupostos do comércio, e com o impulso e pressão dos interessados, os dirigentes cuidarão dos temas de alcance social, e ainda assim de forma lenta, parcimoniosa e com cautela na implementação das respectivas normas. O exemplo vem da Europa, cujos avanços são resultado de paulatino e cauteloso desenvolvimento (SANCHEZ: 2004, 22).

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

Depois, atendendo a proposta das centrais sindicais, os governos incluíram na agenda oficial projeto de uma Carta Social, ou Carta de Direitos Fundamentais do MERCOSUL, Isto em junho de 1997, conseqüência dos esforços da Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone sul (CCSCS), foi instituído o Foro Econômico e Social, que estabeleceu uma dimensão social ao processo de integração e a democratização de suas instâncias de decisão. Já em 10 de dezembro de 1998 foi

firmada, pelos presidentes dos Estados-partes, a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL (SOARES FILHO: 2013, 32).

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

É assegurado aos trabalhadores, nessa situação, a preservação dos direitos adquiridos no país de origem em razão de sua atividade profissional, tais como os de natureza previdenciária, bem como receber tratamento igual ao que é dispensado aos nacionais dos países onde se encontrem, nas mesmas condições. É o projeto, mas que depender da revisão de termos sobre presença de estrangeiros, condição de estrangeiros. É fato que a livre circulação de pessoas na área do bloco regional requer coordenação dos diferentes regimes de seguridade social, de tal modo que os migrantes não sofram prejuízo em termos de assistência à saúde e de pensões (SOARES FILHO: 2013, 32).

Na esfera sociotrabalhista do processo de integração aparecem ainda implicações diversas concernentes ao emprego, pois há setores que podem gerar mais e melhores postos de trabalho, em relação a outros setores. Ainda algumas consequências quanto à formação profissional, orientada para atender à demanda de pessoas capacitadas ao exercício das atividades geradas pelos novos processos de integração. Inclua-se à negociação coletiva de trabalho transnacional e questões sobre a evolução dos conflitos trabalhistas, seguridade social e proteção contra a discriminação (SOARES FILHO: 2013, 32).

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

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

A experiência europeia demonstra que priorizar o crescimento econômico sem observar o desenvolvimento sustentável, fere os objetivos precípuos da integração causando desarmonia. Os índices respectivos apontam a diminuição de benefícios sociais como consequência do desequilíbrio do bem-estar.

Ao contrário, a integração solidária promove a inserção ativa, pois visa alcançar o desenvolvimento econômico e o bem-estar social com plena participação social, tendendo para a transformação da ordem estabelecida. Esse é o objetivo expresso no Tratado de Assunção, que institui o MERCOSUL, ou seja, o desenvolvimento sustentável com Justiça Social, que permita uma adequada inserção no âmbito internacional. Em suma, o desenvolvimento em referência deve ser integral, harmônico, equilibrado e com justiça social (BIOCCA: 2001, 21).

Mas a questão, como indaga Sánchez (2004, 28), é saber de que maneira pode a integração das nações favorecer um desenvolvimento harmônico e integral dos povos, a fim de que o bem comum deixe de ser uma quimera a mais em um mundo até há pouco tempo radicalmente dividido. Para tanto, na tentativa de responder sua indagação, Sánchez aponta três fatores: a garantia da paz, a ótica política no contexto da globalização e a nova concepção de soberania.

Em relação ao primeiro fator, ressalta a importância da integração na garantia da paz, que na concepção da Igreja Católica, é inerente ao desenvolvimento, nesse sentido cabe lembrar dos pronunciamentos dos Papas Paulo VI e João Paulo II (vale a referência pela formação cultural da América Latina)

O certo é que para alcançar tal objetivo é necessário que os governos lhe deem prioridade na formulação de suas políticas e seus programas de ação, levando em conta que o desenvolvimento não deve ser meramente econômico ou tecnológico, mas deve ser abrangente e respeitar a dignidade da pessoa humana, voltado à plenitude ontológica dos homens e dos povos. Ressalte-se que o desenvolvimento humano está literalmente ligado à busca da igualdade e da justiça e a uma preocupação sincera com os membros mais frágeis e mais pobres da sociedade, além, do dever de valorizar a riqueza cultural e espiritual dos povos (SANCHEZ: 2004, 29).

Do ponto de vista político, a integração deve ser analisada como um fenômeno inserido no contexto da globalização, que tem os meios de comunicação como elemento propulsor. É que a intercomunicação gera interdependência dos povos, a qual empresta ao Estado nova configuração, que leva à revisão do conceito

de soberania. Além disso, apresentam-se nesse quadro fenômenos aparentemente contrapostos, como o ressurgimento de nacionalismos e regionalismos, que traduzem uma realidade de difícil compreensão.

Trata-se de uma realidade inegável, um caminho irreversível, implicando em alcançar equilíbrio que possibilite conviver com essa complexa realidade sem perder a própria identidade, bem assim tornar esses processos fatores de progresso para todos os membros da comunidade, nos planos nacional, regional e internacional (SANCHEZ: 2004, 51).

Ao final, entende Sánchez (2004: 53) que o êxito de um processo de integração depende de nova concepção da soberania desprovida, ao menos parcialmente, de conotações outrora dominantes. A sugestão é que neste intento a seja preservada, mas com a conscientização e o comprometimento dos povos envolvidos no respectivo processo, mas com mecanismos de manifestação do cidadão, formas de contato entre governantes e governados, correntes educativas que conscientizem da necessidade de ocupar-se dos problemas que nos tocam essencialmente (SANCHEZ: 2004, 52-53).

6.2 Os fundamentos jurídicos da Negociação Coletiva no MERCOSUL

As relações trabalhistas na América Latina tradicionalmente foram marcadas pela intervenção do Poder Público, que atingia desde a organização dos sindicatos, impondo aos trabalhadores e empregadores critérios e condições para a constituição dessas entidades, até as diretrizes e formas de sua atuação, compreendendo, especialmente, a negociação coletiva (SOARES FILHO: 2013, 164).

A constatação foi feita pela OIT, em 1978, mediante estudos realizados sobre tal realidade latino americana (NASCIMENTO: 2003, 288).

A maioria dos países latino-americanos do pós-guerra até início dos anos 60 do século 20, estava sendo governada por partidos e políticos de corte populista-nacionalista-desenvolvimentista, que tinham no movimento sindical e na burguesia industrial local para suas principais bases de sustentação (ZAPATA: 1994, 20).

Na Argentina, o movimento sindical chegou a ter uma maior vinculação político-partidária, participando da própria gerência governamental nos períodos em que Peron esteve no poder, fato que marcaria, até os dias de hoje, a posição da mais importante central sindical argentina, a Confederación General del Trabajo

(CGT), em sua relação com o governo local, e, conseqüentemente, com o MERCOSUL (BARBIERO & CHALOUT: 2000, 57).

A partir dos anos 60, os países do Cone Sul passaram a viver sob regimes militares, período em que essa relação entre sindicatos e estado/partidos foi alterada. Os sindicatos passaram a ter um papel menos expressivo no cenário político nacional. Já no início dos anos 80 intensificaram-se os processos de ajuste e reestruturação econômica nos países da América Latina, indicando fundamentalmente a transição do modelo de desenvolvimento baseado na substituição de importações para o de transnacionalização dos mercados, o afetará substancialmente a organização dos trabalhadores (CASTRO: 1996, 58).

Os movimentos sindicais do Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai vão tomar rumos diferentes durante o período da ditadura militar, bem como vão se conformar de maneira distinta com a redemocratização, encontrando, posteriormente, no MERCOSUL um espaço para uma aproximação.

No Brasil, a Central Única dos Trabalhadores do Brasil (CUT/Br), que surge na primeira metade dos anos 80, tem uma trajetória de oposição aos sucessivos governos locais. Não obstante, essa central tem sido palco de atuação de diferentes tendências. Antes de sua criação, quando se formou a Comissão Nacional Pró-CUT, em 1981, houve uma série de divergências intra e extracomissão, que acabaram por cindir o movimento. As principais divergências se relacionavam com as teses da pluralidade e liberdade sindical da convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com a realização de uma greve geral, defendida pelo grupo da CUT (BARBIERO & CHALOUT: 2000, 59).

Desta forma, surge em 1986 a Central Geral dos Trabalhadores (CGT/Br), que vai se distanciar mais ainda da CUT, quando passa a ter uma posição de apoio ao governo da Nova República. Conforme as divergências entre as tendências da CGT se aprofundavam, novas cisões ocorriam, dividindo a CGT em duas: Central Geral dos Trabalhadores, ligada ao Partido Comunista Brasileiro (PCB) e ao Movimento Revolucionário 8 de Março (MR-8), cujo presidente era Joaquim dos Santos Andrade, e a Confederação Geral dos Trabalhadores, com Rogério Magri na presidência (BARBIERO & CHALOUT: 2000, 58).

Em objeção à tendência socialista da CUT, foi fundada a Força Sindical em 1991, que se apresentava como uma central moderna, independente, apartidária e pluralista. Em 1997, observa-se a criação de uma nova central no Brasil, de

tendência social-democrata: a Social Democracia Sindical (SDS). Esta central busca ocupar um espaço entre as posições mais socialistas da CUT e as tendências mais liberais da Força Sindical. Organizou-se também a Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT), cuja origem advém de dissidência da Força sindical (BARBIERO & CHALOUT: 2000, 58). Por fim surgem ainda a Nova Central Sindical dos Trabalhadores-NCST, em 2005 e a UGT, que é formada a partir da unificação das centrais sindicais Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), Social Democracia Sindical, CAT e de um amplo grupo de sindicatos independentes, em 2007.

Mas, apesar dessa tradição intervencionista, percebe-se uma tendência a maior democratização das relações de trabalho, com a ampliação e revalorização da negociação coletiva, inclusive por empresa (ROBORTELLA: 1994, 90).

6.3 Os fundamentos jurídicos da Negociação Coletiva no Brasil como membro do MERCOSUL

Assim como os Estados, os sindicatos participam do MERCOSUL a partir de uma lógica que busca ampliar seus espaços políticos de negociação em nível nacional, através das negociações em âmbito regional. As centrais sindicais vislumbram no MERCOSUL uma oportunidade de garantir e negociar direitos sociais, os quais, em âmbito nacional, estão cada vez mais sendo pressionados pelas transformações econômicas em curso. Logo, as centrais utilizam a integração regional como instrumento para fortalecer suas próprias posições nos diferentes contextos nacionais.

As centrais sindicais se articulam em dois níveis: 1) em nível do conjunto das centrais, através da CCSCS; 2) em nível setorial ou bilateral, por meio da organização entre sindicatos, confederações ou centrais de dois ou mais países.

O primeiro nível de articulação, pela sua própria natureza, tem tratado de temas mais gerais vinculados aos interesses do conjunto das centrais no MERCOSUL. Seu espaço privilegiado de atuação é o SG-10 e o FCES. Em princípio as demandas sindicais se estruturaram em torno da Carta de Direitos Fundamentais para o MERCOSUL, em que as centrais buscavam a construção de um sistema de regras laborais e sociais que garantissem iguais direitos e condições de trabalho

para todos os trabalhadores. Esta carta fazia parte da estratégia das centrais em criar espaços sociais no MERCOSUL e garantir sua “ dimensão social”.

Por recomendação do SG-10, o Grupo Mercado Comum (GMC) aprovou 34 convenções da OIT, sendo que 11(onze) foram ratificadas pelos países membros. Contudo, os dirigentes sindicais avaliam que o resultado prático da ratificação dessas convenções foi praticamente inexistente, pois sua instrumentalização e operacionalização dependiam de fatores internos de cada país.

A partir de manifestações conjuntas, atos públicos e diversas cartas dirigidas aos presidentes dos países originários do MERCOSUL, as organizações sindicais fizeram críticas quanto ao modelo de integração implementado e buscaram ampliar seu espaço de participação e como resultado os governos aceitaram no Protocolo de Ouro Preto, em dezembro 1994, o Foro Consultivo Econômico-Social do MERCOSUL (FCES).

O processo de conformação do FCES, como também a retomada das discussões no recém-criado SG-10, possibilitaram um novo impulso à participação das centrais após o Protocolo de Ouro Preto.

Diante da necessidade de fortalecer o espaço social do MERCOSUL, através da Coordenadora as centrais vão se articular tanto no SG-10 quanto no Fces para elaborar a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL. Em dezembro de 1998, esta Declaração foi aprovada pelos presidentes dos estados partes, mas apenas com caráter promocional, e não sancionador, com aspecto vinculante, como desejavam as centrais.

Quando a Coordenadora apresentou a proposta de adoção de um protocolo sociolaboral, com efeito vinculante e dotado de uma Comissão de Seguimento e Aplicação, tinha duas metas prioritárias a serem atingidas: 1) estabelecer um conjunto de direito que os quatro países estariam obrigados a cumprir e respeitar, elevando assim o patamar básico de direitos sociais com uma regulação laboral adequada à nova situação de União aduaneira; 2) criar um espaço em nível institucional permitindo a apresentação de queixas e de denúncias de conflitos trabalhistas, para onde a pressão sindical pudesse se dirigir ao enfrentamento dos problemas sociais e laborais no MERCOSUL.

Assim, as centrais têm logrado ampliar seus espaços de participação no MERCOSUL, embora seus dirigentes considerem que foram poucos os avanços alcançados. Nesse nível de articulação, através de ações consensuais do conjunto

das centrais em torno da CCSCS, não é possível progredir em negociações mais específicas, devido ao seu caráter generalizante. Todavia, os sindicatos estão também se articulando por setor, ou por empresa, o que possibilita o aprofundamento das práticas sindicais transnacionais.

É importante ressaltar também a participação dos movimentos sociais no Brasil em torno de eixos temáticos, como aqueles contra as políticas neoliberais e os efeitos da globalização. Neste sentido, a campanha contra a Alca se inseriria no chamado Movimento Antiglobalização ou Movimento por uma Nova Globalização (MNG) (GOHN 2012;216). Este movimento se revela distinto dos outros movimentos sociais existentes no século XX porque nega a forma como a ordem capitalista instituída vigente se reproduz e não a ordem em si, além de ser movido para a busca de soluções alternativas aos problemas sociais e à própria preservação da vida no planeta. O denominado Movimento Antiglobalização pode ser considerado um novo ator sociopolítico e está recolocando o tema do sujeito no processo de mudança social, um sujeito político configurado de forma nova, plural e fragmentado pela diversidade de frentes que abrange.

Tendo como característica principal a atual a rede, principalmente a internet, o que reduz ou elimina as distâncias das ações coletivas, que muitas vezes acontecem ao mesmo tempo em locais distantes do lugar de origem dos grupos e movimentos sociais. Esses Movimentos tem demonstrado uma enorme capacidade de organização nessas ações, com resultados concretos como foi a denominada batalha de Seattle, em que manifestantes de diversos lugares do mundo atrapalhavam a realização da reunião da Organização Mundial do Comércio (OMC), bem como de outras instâncias internacionais decisórias dos destinos do capital (GOHN: 2012, 219).

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

Os movimentos sociais possibilitam, nesse contexto, a transposição de fronteiras territoriais, temporais e sociais. Estas últimas assimilam o pluralismo de concepções de mundo dentro de determinados limites éticos, o respeito às

diferenças e a radicalização da democracia por meio do aprofundamento da autonomia relativa da sociedade civil organizada.

O engajamento entre diversas causas sociais (movimentos estudantis, feministas, ecologistas, comunitários, gays, transgêneros, por serviços públicos, grupo de pressão dentre outros), então, adensam o debate, visando a proteção das liberdades individuais e a garantia de desenvolvimento em seus diversos aspectos, seja relacionado ao crescimento econômico, sustentável.

7. OS NOVOS MOVIMENTOS SOCIAIS E OS SINDICATOS: SEUS ATORES INSTITUCIONAIS E NÃO INSTITUCIONAIS

7.1 Teoria geral dos Novos Movimentos Sociais

Os movimentos sociais ao longo da história sempre ensejaram mudanças, cuja origem pode ser condições de vida ou por conta de uma profunda desconfiança nas instituições públicas. Fatores como a degradação das condições materiais de vida e crise de legitimidade dos governantes encarregados de conduzir os assuntos públicos levam as pessoas a demandarem das instituições as respostas envolvendo-se na ação coletiva fora dos canais institucionais prescritos para defender suas demandas e, no final, mudar os governantes e até as regras que moldam suas vidas (CASTELLS: 2013, 157).

Os chamados Novos Movimentos Sociais (NMS), que surgem principalmente em meados do século XX, objetivam ser um complemento das lutas de classes dos movimentos somando-se a essas lutas e outras vezes são vistos como alternativos aos movimentos de classe tradicionais e aos partidos políticos de esquerda (substituindo tais lutas), inspirados em diversos processos revolucionários (ANDRADE: 2014, 157).

Definir movimento social com a ambição de entendê-lo em sua forma contemporânea consiste em propor uma abordagem da problemática segundo teorias sociais (MOURIAUX & BEROUD apud LEHER & SETUBAL: 2005, 160-161).

A busca de alternativas às lutas sindicais, tanto de orientação socialdemocratas, liderada pelos Estados Unidos e países europeus quanto as articuladas à União Soviética, fez emergir, ao longo dos anos 1960 e na abertura dos anos 1970, cujo marco referencial eram os processos revolucionários, as ditaduras militares e o movimento de Maio francês de 1968²³, ações de resistência e

²³ Os conflitos e as manifestações políticas desenvolvidos em 1968 principalmente pelos trabalhadores, pelos estudantes, mas também pelo movimento negro, feminista, hippie, homossexual, explicitavam as contestações, não só contra o imperialismo, expresso nas ações beligerantes nos denominados países do terceiro mundo; a Guerra do Vietnã e as repressões contra as lutas de libertação nacional na África, como também contra o conjunto dos valores socioculturais que compunham seu aparato ideológico. Também desenvolveram uma crítica e descrença ao socialismo real, tanto pela centralização política do aparato estatal como pela publicização das denúncias dos “crimes de Stálin” ocorridas durante o XX Congresso do Partido Comunista da União Soviética(PCUS) em 1956. MONTAÑO, Carlos. **Estado, classe e movimento social**/Carlos Montañó, Maria Lúcia Duriguetto. São Paulo: Cortez, 2011.p.262.

ofensividade dos trabalhadores, que se evidenciavam tanto nas demandas por melhorias salariais, quanto por ações que contestavam a divisão hierárquica do trabalho, propostas de controle autogestionárias, chegando-se à recusa do controle do capital e à defesa do controle social da produção.

Esse contraponto era resultado de ações que frequentemente ocorriam fora e mesmo contra as organizações sindicais e os mecanismos de negociação políticos instituídos no pacto fordista-keynesiano, ficando conhecidas como movimentos autônomos (ANTUNES: 1999, 60-64).

Na verdade, a luta operária e sua expressão nas organizações de produção não conseguiu converter-se num projeto societal hegemônico dos trabalhadores, contrário ao capital. Ou seja, as práticas auto-organizativas ficaram restritas ao ambiente da empresa e dos locais de labor o que inviabilizou a criação de mecanismos para sua implementação²⁴.

É nesse período e nesse contexto que eclodiu o aparecimento dos chamados Novos Movimentos Sociais, em uma primeira manifestação como o movimento mundial de protesto contra investida armada dos Estados Unidos no Vietnã, depois com os desdobramentos de o Maio de 1968, os movimentos ecológicos, urbanos, antinucleares, feministas, dos homossexuais, pelos direitos civis dos negros nos Estados Unidos, entre outros. Tais manifestações, assim como movimento operário tinham como fundamento ser reivindicador, assim assinala um novo limite da conflitividade produzida pelo movimento operário, uma forma de contestação do poder do capital sobre o trabalho que não se estendeu ao poder fora do trabalho, ou seja, as lutas operárias não conseguiram se articular com as demandas e lutas dos chamados Novos Movimentos Sociais emergentes (MONTAÑO, 2011, 44).

No contexto latino-americano é possível observar variados movimentos em torno de pautas como modernização do Brasil e as reivindicações contra as posturas centralizadoras do governo (MONTAÑO, 2011, 267).

A diversidade latino-americana está configurada pela ampla heterogeneidade das trajetórias históricas dos Estados-nação do continente, sua variedade de culturas, as diversas formas de reprodução social, de formas de organização e atuação das classes subalternas nos processos sociopolíticos.

No que diz respeito o Brasil, a expansão dos movimentos sociais se deu num

²⁴ *Idem, Ibidem*, p.65

contexto marcado pelos anseios de transformação na economia e no modelo de desenvolvimento, bem como pela ausência da participação política das classes e camadas subalternas.

As balizas do modelo de desenvolvimento econômico-social adotadas pela chamada autocracia burguesa, a partir dos eventos em 64, foram conduzidas segundo os interesses do grande capital monopolista, ensejando o desenvolvimento econômico que integraria o Brasil à ordem econômica internacional. Dessa forma, a reprodução ampliada do desenvolvimento dependente e associado veio consolidar o processo de concentração e de centralização do capital, que vinha se efetivando nas mãos dos grandes grupos monopolistas, instaurando uma estrutura econômico-social marcada pela concentração da propriedade e da renda e de uma profunda desigualdade social.

Por fim, o cenário das lutas antes e pós-ditadura militar, que ocorreu entre 1961 e 1964, as organizações das classes subalternas tiveram um forte momento de ascensão na sociedade civil brasileira. Aglutinados sob a bandeira das chamadas reformas de classe, como reforma agrária, tributária, bancária, urbana, política e universitária uma forte mobilização social se expressou por meio do movimento sindical, dos movimentos no campo e do movimento estudantil, contribuindo para o aumento de greves durante esse período tanto na zona urbana como rural.

Mas a chamada autocracia burguesa, instalada com o golpe de 1964, resultou no fracasso dessa alternativa de desenvolvimento econômico-social e político, contribuindo para a afirmação de uma nova integração, mais dependente, aos interesses imperialistas, bem como na implementação de ações sociopolíticas antidemocráticas, que implicaram reverter o processo de democratização que estava em curso antes de 1964.

Esse período, que ficou conhecido como “Anos de Chumbo”, foi marcado por diversos mecanismos políticos como a instituição dos Atos Institucionais, como exemplo o mais destacado, pelos efeitos foi o Ato Institucional de nº 5, que decretou o fechamento do Congresso Nacional, a cassação dos mandatos dos deputados oposicionistas, a proibição de fazer uso do *habeas corpus* e implantação de censura prévia nos meios de comunicação, a instauração de inquéritos policiais-militares, a criação do Serviço Nacional de Informação (SNI), pela Lei n. 4.341/64 e a aplicação da Lei de Segurança Nacional, pela Lei n. 7.170/83 implicando na restrição de direitos.

Ao mesmo tempo em que foram restringidos alguns direitos políticos, mecanismos econômicos foram criados favoráveis ao capital internacional e ao grande capital nacional, tendo como objetivo o fim da estabilidade no emprego, a política do arrocho salarial, ou seja, reajuste sempre abaixo da inflação e a criação do FGTS.

Trata-se da influência dos movimentos sociais, que no entendimento de Boaventura Souza Santos, constituem tanto uma crítica à regulação social capitalista, como uma crítica à emancipação socialista, como foi definida pelo Marxismo. Através da identificação das novas formas de opressão que ultrapassam as relações de produção e sequer são específicas delas, como a guerra, a poluição, o machismo, o racismo e o produtivismo; e da defesa de um novo paradigma social, mais baseado na cultura e na qualidade de vida do que na riqueza e no bem-estar material, os NMSs denunciam, com uma radicalidade sem precedentes, os excessos de regulação da modernidade. Tais excessos atingem não só o modo como se trabalha e se produz, mas também o modo como se descansa e se vive; a pobreza e as assimetrias das relações sociais são a outra face da alienação e do desequilíbrio interior dos indivíduos; e finalmente, essas formas de opressão não atingem especificamente uma única classe social e sim grupos sociais transclassistas ou até mesmo a sociedade como um todo (SOUSA: 2005, 171).

Carlos Montaña indica características dos Novos Movimentos Sociais amparadas por Alain Bihr, quais sejam: a) seu campo de mobilização e as questões de suas lutas situam-se geralmente fora da esfera imediata do trabalho e da produção, e seus protagonistas mantém, em geral, uma relação de indiferença, ou mesmo de hostilidade em relação às formas organizacionais e às referências políticas e ideológicas do movimento operário, os de orientação social-democrata ou os de orientação pró-soviética (por terem se preocupado apenas com problemas relativos à troca e ao uso da força de trabalho nos limites da relação salarial e/ou da questão de classe); b) esses Novos Movimentos Sociais também, em geral, possuíam uma postura antiEstado e “ antipartidos políticos” (MONTAÑO, 2011, 265).

Aponta-se como elementos positivos dessas novas formas de contestação e de luta (os NMS): como o de colocarem no cenário político temas como as questões de gênero, de raça, etnia, religião, sexualidade, ecologia, as referentes à esfera da reprodução social; os bens de consumo coletivo, tais como: saúde, educação, transporte, moradia dentre outros. Ao fim, contribui para revelar que as condições da

reprodução do capital ultrapassam seu simples movimento econômico para se estender à totalidade das condições sociais da existência (MONTAÑO, 2011, 264-265).

No entanto, também existem limites em face dessa positividade do movimento, tais como as restrições em relação ao alcance da intervenção dos movimentos nas relações sócias capitalistas e a falta de solidariedade entre as demandas. O primeiro limite é no tocante a intervenção desses movimentos que não colocavam diretamente em questão as relações sociais capitalistas e as condições imediatas de sua reprodução, “na melhor das hipóteses, colocaram em questão as condições sociais gerais de sua reprodução, condições indiretas, secundárias, derivadas do movimento de apropriação capitalista da sociedade” (MONTAÑO, 2011, 272).

Esse conteúdo das lutas dos Novos Movimentos Sociais acabaria por limitar seu alcance político, a partir do momento em que suas lutas não eram realizadas conjuntamente com a luta do operariado ou na ausência de uma luta como essa; única maneira de conferir-lhe alcance anticapitalista e consolidar sua radicalidade. O segundo limite está no particularismo de suas demandas, em que cada uma delas teve tendência a se isolar em um grupo de problemas específicos, frequentemente sem relação aparente de uns com os outros, favorecendo seu fechamento em práticas localizadas. Sem desconsiderar a relativa importância das demandas dos Novos Movimentos Sociais, o fato de terem sua dimensão política reduzida aos limites de seus horizontes imediatos de interesses locais ou singulares acabou por retirar deles a perspectiva de inserção no quadro da realidade econômica, social e política maior e da luta de classes; Essa retirada acabou por conduzir a uma convivência com o sistema, ainda que limitadamente contraditória, mas compatível com sua manutenção (MONTAÑO, 2011, 266).

A superação desses problemas específicos de cada grupo poderia ser alcançada se identificassem um objetivo comum: a reapropriação das condições sociais de existência, o que implicaria ligação com a luta de classe do proletariado. A falta de mediação entre o movimento operário e os Novos Movimentos Sociais desembocou na ausência de intercessão entre os próprios Novos Movimentos Sociais entre si. A falta de articulação exprimia as insuficiências radicais do movimento operário social-democrata e das lutas do proletariado pós-guerra e, com isso, indicava simultaneamente os próprios limites dos Novos Movimentos Sociais”

(MONTAÑO, 2011, 266).

Essa caracterização do campo das lutas sociais acabou por ser funcional ao processo de fortalecimento da hegemonia do capital e da ideologia neoliberal. Os movimentos das jornadas de Maio de 1968 que “exigiam o impossível” não conseguiram ser vitoriosos em seus objetivos estratégicos. Logo, a emancipação política contestatória não se transformou em emancipação humana ((MONTAÑO, 2011, 266).

Uma das características dos Novos Movimentos Sociais da América Latina é que não existem nela movimentos sociais puros, ou a não caracterização destes como definidos de modo claro, dada a multidimensão das relações sociais e dos próprios sentidos da ação coletiva. É provável, por exemplo, que um movimento de orientação classista esteja acompanhado de juízos étnicos e sexuais, que o diferenciam e o assimilam a outros movimentos de orientação culturalista com conteúdos classistas. Desta forma, os movimentos sociais se renovam incluindo em sua constituição diversas temáticas ensejadoras de emancipação social.

Para Boaventura Sousa Santos:

É nesta impureza que está a verdadeira novidade dos Novos Movimentos Sociais na América Latina, e sua extensão aos Novos Movimentos Sociais dos países centrais é uma das condições da revitalização da energia emancipatória destes movimentos em geral. Na medida em que isto ocorra, será mais verossímil falar em uma teoria unitária (SANTOS: 2005, 171).

É nesse contexto que os países centrais e, principalmente, os países periféricos (do continente latino-americano) experimentam um processo de lutas influenciadas pelos Novos Movimentos Sociais.

7.2 Os diversos tipos de movimentos sociais na América Latina e no Brasil

No Brasil, os movimentos sociais inicialmente foram relacionados aos movimentos clandestinos, como o de resistência aos governos centralizadores tendendo a ditadura e a redemocratização ou as demandas por bens de consumo coletivo e as lutas pela Reforma Agrária e os Movimentos Estudantis (MONTAÑO: 2011, 272).

7.2.1 Primeiros movimentos: clandestinos, resistência e redemocratização

No Brasil, as décadas de 60 e 70 marcaram um período de repressão militar. Os métodos anti-democráticos promoveram prisões, torturas e assassinatos de presos políticos, ocasionando a clandestinidade e o exílio de muitos militantes políticos. Em paralelo, ocorreram diversas ações de resistência e movimentos de protesto e algumas ações promovidas por estes militantes, como o movimento Revolucionário Oito de Outubro e os eventos no Araguaia (MONTAÑO: 2011, 272).

Neste período, os metalúrgicos de Contagem, em Minas Gerais e de Osasco, em São Paulo entraram em greve, mas foi decretada ilegal e derrotada pela repressão militar. As organizações operárias e suas lutas só voltariam à cena política dez anos depois, com as greves na região do ABC paulista (MONTAÑO: 2011, 272).

Contudo estas organizações perderam força e foram derrotadas e a opção da luta armada cedeu lugar para a ação política legal ou clandestina.

Ainda na década de 1970, as grandes cidades brasileiras foram palco de inúmeras ações de contestações e de protesto, passeatas, greves, atos públicos, bloqueios de rua, abaixo-assinado, tendo como atores sociais os estudantes, artistas, intelectuais, a população (camadas médias urbanas), a igreja, a Ordem dos Advogados do Brasil-OAB e a Associação Brasileira de Imprensa (ABI). O ápice das manifestações de rua culminou com as mobilizações pela redemocratização que confluíram nas “Diretas Já” e constituíram o maior movimento de massa que o Brasil já teve (MONTAÑO: 2011, 273).

Não obstante estarem os movimentos sociais não estão diretamente ligados às questões políticas como de resistência à ditadura e redemocratização novas pautas foram inseridas como às demandas por bens de consumo coletivo.

7.2.2 Os novos movimentos: as demandas por bens de consumo coletivo;

Dentre as reivindicações e demandas por bens de consumo, as que mais se destacaram, desde as primeiras décadas do século XX foram às relativas à habitação e transportes. Das periferias das grandes cidades surgiram movimentos organizados pelos clubes de mães, grupos de jovens, de mulheres, de educação popular, nas comunidades Eclesiais de Base (CEBs), baseados na Teologia da Libertação. E mais tarde, destaca-se a criação da Comissão Pastoral da Terra (CPT) (MONTAÑO: 2011, 274).

Os movimentos dessa época já denunciavam o alto custo de vida, as

condições precárias dos transportes urbanos de massa; a regulamentação dos loteamentos clandestinos. A origem desses movimentos está articulada com a expansão das áreas periféricas das grandes cidades brasileiras, o que deu origem aos chamados loteamentos (MONTAÑO: 2011, 275).

Por fim ressalte-se que, os movimentos Populares e Sindicais criaram a Articulação Nacional de Movimentos Populares e Sindicais (ANAMPOS) e posteriormente a CUT.

O Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST) é o movimento social de maior expressão na realidade brasileira. Por meio de sua estrutura organizativa, formas de manifestação e expressão de suas reivindicações e lutas, contribuíram para publicizar e politizar o tema da questão agrária no Brasil, país que ocupa o segundo lugar em concentração de terras, perdendo somente para o Paraguai (MONTAÑO: 2011, 277).

Um dos fatores que contribuiu para o acirramento dos conflitos foi o modelo de desenvolvimento capitalista adotado pelo nosso país durante o regime autocrático burguês que objetivava acelerar a modernização do campo por intermédio da adoção de medidas de estímulo ao grande capital na agricultura e a concentração da propriedade da terra.

Os conflitos agrários se multiplicaram, sobretudo nos estados de São Paulo e no Sul do país, onde surgiu o embrião do Movimento dos Sem Terra. Essas lutas tiveram o apoio da ação pastoral, por meio da Comissão Pastoral da Terra (CPT) (MONTAÑO: 2011, 279).

O MST é a referência central dos principais órgãos internacionais que congregam organizações camponesas e seu projeto político hegemônico não limita à realização da reforma agrária nos marcos do sistema capitalista, sendo seu horizonte de luta a construção de uma nova sociedade igualitária e socialista. É inegável o potencial de antagonismo do movimento ao capitalismo, por apresentar propostas de desenvolvimento e práticas de atuação e de organização questionadoras do modelo vigente (MONTAÑO: 2011, 279).

No tocante ao Movimento estudantil, a criação da UNE (1937) e seu reconhecimento como entidade máxima de representação dos estudantes brasileiros, tornou as lutas estudantis mais expressivas e articuladas nacionalmente.

O movimento estudantil sempre participou ativamente de lutas importantes no cenário político nacional como das mobilizações contra o Estado Novo e a

campanha pelo ingresso do Brasil na Segunda Guerra Mundial ao lado dos aliados, e a campanha “O petróleo é nosso”.

Mas o Movimento Estudantil, no período do regime militar também foi reprimido de forma violenta e teve vários integrantes presos. Apenas conseguindo ressurgir com força total em 1975. Dentre as principais ações estão as passeatas e greves pelas lutas mais gerais, o retorno ao Estado Democrático de direito, com a defesa da anistia, ampla e irrestrita, a participação fundamental na campanha “Diretas Já” e por uma Assembleia constituinte, nas mobilizações em defesa do impeachment do presidente Fernando Collor, movimento conhecido como “Caras Pintadas”, em 1992 ((MONTAÑO: 2011, 288-289).

7.3 Críticas aos principais teóricos dos movimentos sociais

Dentre os autores mais engajados nas discussões sobre teoria dos movimentos sociais e em suas bases epistemológicas e teóricas estiveram Herbet Marcuse, sociólogo e filósofo alemão nas décadas de 1960 e 1970, Jurgen Habermas, nos anos de 1990 e agora, no século XXI, tem sido Axel Honneth (GOHN: 2012, 66).

No entanto, o homem multidimensional, a ação comunicativa e o reconhecimento, respectivamente, foram explorados de forma parcial pelos intérpretes dos movimentos sociais, mais preocupados com “encaixes ontológicos” com seus objetos de estudo, muitas vezes delimitados, do que com o percurso amplo dessas teorizações. Por outro lado, a outra face da moeda mostra uma teoria crítica na qual os movimentos e as lutas sociais aparecem de forma muito parcial ou inclusive instrumental (GOHN: 2012, 66) .

Habermas com seu estudo sobre Direito e Democracia e sua teoria discursiva do Direito, propôs uma variante da teoria democrática, que ele denominou de deliberativa diferenciando da liberal e da republicana. Com essa variante, mantém claramente a separação entre o momento espontâneo (mundo da vida), o momento argumentativo (sociedade civil e espaço público) e o momento deliberativo (as instâncias formais de decisão). Também parece deixar claro que tipo de demandas pode ser objeto do processo argumentativo pelos cidadãos-vox. E finalmente, que tipo de públicos participa do processo democrático-discursivo (ZAIDAN FILHO: 2011, 34-35).

Inúmeras críticas surgiram a esta concepção procedimental-discursiva, pode-

se citar um inescapável acento etnocêntrico, europeu, anglo-saxão, branco, masculino e cristão nesta teoria, pois ela pressupõe formas de comunicação e linguagem padronizadas que excluem uma série de outros elementos ou características presentes em outros discursos ou racionalidades, como, por exemplo, a saudação, o desejo ou a mera narrativa. A chamada razão comunicativa de Habermas pressupõe uma forma de linguagem e argumentação assépticas, infensas a qualquer indício de emoção, vontade, calor humano, empatia ou formas de vida diferentes dos locutores logocêntricos ocidentais (ZAIDAN FILHO: 2011, 34-35).

Em outras palavras: não há uma preocupação central em analisar os movimentos sociais e suas dinâmicas, podendo ser incluído nas teorizações mais amplas na medida em que contribuem para definir e legitimar determinado esqueleto teórico. Como bem afirma Michel Zaidan (2011, 35-38), “tem sido mais fácil para Habermas debater com John Rawls e sua justiça distributiva ou Charles Taylor e sua política de reconhecimento do que com autoras feministas ou ligadas a movimentos raciais ou sexistas”.

Maria da Glória Gohn (2012, 68) Argumenta que uma interação mais forte, direta e sistemática entre ambos os campos de estudo é possível e necessária. A teoria crítica necessita localizar-se novamente no centro das questões sociais contemporâneas para buscar explicações relativas à convulsão global que vive o mundo hoje. Para isso é central pensar as dinâmicas dos agentes sociais que legitimam e contam modelos, que traçam rotas de continuidade ou mostram novos caminhos e possibilidades por construir. As teorias dos movimentos sociais também se enriqueceriam consideravelmente com um impulso ainda maior no sentido de um pluralismo teórico que articule questões organizativas, identitárias e de dinâmicas de mobilização com aspectos mais amplos da Modernidade, os quais uma teoria sociológica abrangente pode contribuir.

Maria da Glória Gohn reconhece na atualidade uma terceira geração da teoria crítica, tendo como máximo expoente Axel Honneth, afirma ainda que as teorias dos movimentos sociais também se encontram em uma terceira etapa de sua trajetória: pois a primeira etapa, coincide com as interpretações dos clássicos da sociologia e, em particular, com o caminho iniciado por Marx. Nesse primeiro momento, as interpretações sobre os movimentos sociais estiveram marcadas pelo movimento operário e a importância atribuída ao conflito no mundo do trabalho. As lutas sociais desenvolvidas a partir de meados do século XX levaram a uma

institucionalização acadêmica dos movimentos sociais como objeto de estudo, principalmente nos Estados Unidos e na Europa em 1960. Às preocupações mais amplas do debate anterior uniram-se a questões mais relacionadas às dimensões internas dos movimentos, as características dos novos atores sociais do conflito e os sentidos de suas ações (GOHN: 2012, 68).

Para Maria da Glória Gohn (2012, 69), a fase atual é a terceira ainda em processo de construção teórica, e apesar de fortemente marcado pelo mercado globalizado, um capitalismo cognitivo, o uso de novas tecnologias de informação e comunicação, com processos de democratização no centro e nas (semi) periferias mundiais.

Pois as contradições mundiais são latentes. Por um lado, nos deparamos com mobilizações que revelam o desejo de abertura democrática em países periféricos com revoltas que clama por reformas políticas e processos de democratização em várias partes do mundo no início do século XXI.

Existe um descontentamento difuso de diferentes experiências que contestam o modelo democrático realmente existente, a gestão política, da crise econômica, os déficits da representatividade, a precariedade do mundo do trabalho ou o encolhimento do Estado do Bem-estar como nos casos dos Indignados que, após sua irrupção na Espanha em 2011, alcançaram praças e ruas de diferentes países no mundo.

7.4 A crise do modelo social-democrático do movimento operário diante dos Novos Movimentos Sociais

As transformações na economia política do capitalismo do final do século XX, ocorreram nos processos de trabalho, hábitos de consumo, configurações geográficas, poderes e práticas do Estado dentre outros. No Ocidente, o princípio organizador básico da vida econômica permanece pautado na sociedade de produção e em função de lucros, no regime de acumulação flexível (MONTAÑO, 2011, 337).

A década de setenta, do século XX, foi o momento culminante do movimento sindical. Junto a outros tipos de reivindicações como: ecológicas, antinucleares, regionalistas, urbanas, feministas, sublevou-se contra o modo de vida capitalista. Nesse contexto, apareceu uma modalidade de contra-revolução reforçada pela crise e pela reestruturação econômica, pelo fluxo crescente do desemprego e pelo

processo de exclusão. Geraram-se, por sua vez, sequelas psico-políticas, produto da instabilidade, da exacerbação da concorrência entre os indivíduos e da intensificação do processo de exclusão social. A contra-revolução preventiva triunfou, também, na medida em que certas forças sociais e políticas, surgidas no interior do movimento contestador, contribuíram para a sua consolidação, fazendo o jogo do que pode chamar normalização da vida política e social (MONTAÑO, 2011, 336-337).

Essa postura é considerada por Birh como uma estratégia reformista de inspiração social-democrata que se distanciou da tradição histórica dos movimentos operários e reafirmou a crise de representatividade, a dissolução da identidade coletiva, a ascensão do individualismo e a perda generalizada da direção e do comando, tendo como consequência o declínio irreversível de todas as referências ideológicas tradicionais do movimento operário.

O Movimento Sindical como um movimento social clássico, tem relevância nas lutas a partir do século XIX em diante e apresenta as seguintes características²⁵: configuração com base na condição classista (sindicatos de trabalhadores ou de empregadores); é fundado a partir das contradições operadas fundamentalmente na esfera produtiva (onde se determinam as classes sociais, seus papéis sociais e suas relações sociais); processos de lutas de classes dentro do âmbito da produção, questionando a dicotomia capital/trabalho, mediante greves, paralisações da produção, ocupação de espaços de trabalho; a exploração da força de trabalho e a extração de mais-valia; determinação central na dimensão econômico-política; configurando assim dois objetivos de luta: um reformista-sindical e outro revolucionário²⁶.

Enquanto os Novos Movimentos Sociais tratados ora como alternativo ora como complementar do movimento sindical, têm seu protagonismo e expansão nas décadas de 1960, 1970 e 1980. Embasados no debate hegemônico, apresentam as seguintes características: as questões sociais, a contradição capital-trabalho, para além das lutas de classe (transclassistas) e as contradições baseadas na

²⁵ MONTAÑO, Carlos. **Estado, classe e movimento social**/Carlos Montañó, Maria Lúcia Duriguetto. São Paulo: Cortez, 2011, p.338

²⁶ O objetivo reformista-sindical caracteriza-se pelas lutas sindicais no nível da “consciência sindical”: reivindicações salariais, leis trabalhistas etc, e o revolucionário é desenvolvido a partir da “consciência de classe”: questionamento à propriedade privada, eliminação da exploração, lutas revolucionárias. MONTAÑO, Carlos. **Estado, classe e movimento social**/Carlos Montañó, Maria Lúcia Duriguetto. São Paulo: Cortez, 2011.p.338.

distribuição do mercado (MONTAÑO, 2011, 339).

Os NMS desenvolvem lutas sociais (antagônicas ou alternativas das lutas de classes), no interior do mercado e suas ações são manifestações, mobilizações, demandas à sociedade civil e ao Estado; têm o Estado como alvo das demandas e pressões; o politicismo²⁷; e como objetivos de lutas estão relacionados ao acesso ao consumo de bens e serviços, à defesa de direitos humanos, políticos e sociais (objetivo político).

Nessa direção, falar da existência de Movimentos Sociais particulares na América Latina, longe de caracterizar uma ruptura com a centralidade da classe na dinâmica capitalista, é para realçar que os objetivos imediatos de suas lutas, sua constituição, suas formas organizativas e todas as demais características, respondem aos novos conteúdos e às novas formas de dominação e exploração capitalista. São, em sua maioria, sujeitos ou atores sociais históricos, hoje organizados em novos movimentos (MONTAÑO, 2011, 342-343).

O aparecimento dos movimentos sociais contemporâneos ampliou o campo da política e das práticas políticas, em vez do seu abandono pelas causas culturais; e que ao contrário de novos sujeitos políticos, que substituam os velhos sujeitos como, por exemplo, o proletariado, o sindicato, tem-se sujeitos políticos renovados pluridimensionalmente. Em lugar de novas práticas sociais surge uma práxis social com perspectivas ainda ignoradas. Mais do que substituir as lutas de classes, os NMS vem complementá-las sob vários aspectos e formas, e com distintos tipos de vinculação direta ou indireta, consciente ou não (MONTAÑO, 2011, 338).

Nessa perspectiva, tem-se o entendimento de que as organizações, ações e movimentos presentes na esfera da sociedade civil estariam voltados para a defesa do interesse público (e não de uma classe social determinada), que em conjunto buscariam o bem comum através da negociação e do entendimento. Assim, imagina-se que a luta social poderia se fazer sem contradições, antagonismos e, por conseguinte, sem possíveis confrontos de classe ou setores sociais. Nesta leitura os diferentes atores sociais, em parceria”, não lutam entre si, uns contra outros, mas lutariam combinados contra os males sociais: a pobreza, a fome, doenças, a segregação racial dentre outras mazelas.

Para Everaldo Gaspar (ANDRADE: 2005, 287), o resgate da experiência,

²⁷ Politicismo significa um conjunto de conceitos e práticas que orientam uma determinada política.

historicamente acumulada pelo sindicalismo, adaptada às novas modalidades de dominação vinculadas à estrutura atual da sociedade capitalista, pode desencadear novas formas de consciência de classes e produzir a emancipação humana nas próximas décadas. Por outro lado, torna-se imprescindível a constituição de um novo bloco progressista que possa adotar uma política comum dentro dos Novos Movimentos Sociais, já que a ideologia socialista, centrada no modelo social-democrático do movimento operário, não criou as bases para a transformação que o momento exige.

Fato é que, os movimentos sociais não podem desconsiderar a luta pelos direitos em suas programáticas interventivas. Mas, a ofensiva estratégica da luta pelos direitos, e pelas ideias de justiça e equidade que os revestem, em um sentido emancipatório se estiver em consonância, em sintonia, com a luta por um projeto de superação da ordem social vigente (MONTAÑO: 2011, 234).

8. NOVOS FUNDAMENTOS PARA O SINDICALISMO CONTEMPERÂNEO A PARTIR DAS TEORIAS DOS MOVIMENTOS SOCIAIS E DA TEORIA SOCIAL CRÍTICA

8.1 A reconfiguração teórico-dogmática do sindicato e do sindicalismo

O estudo foi feito por Emmanuele Bandeira de Moraes Costa (2012) que ao analisar o conceito de sindicato verificou que boa parte da doutrina não relaciona o sindicato à sua origem contra-hegemônica e tem como objetivo a busca de melhores condições de trabalho. Ante o posicionamento da doutrina clássica e da ausência de conexão entre o sindicato e suas origens históricas, a autora propõe na sua dissertação de mestrado a reconfiguração teórico-dogmática do sindicato e do sindicalismo sugerindo um novo conceito, sujeitos e natureza jurídica diferente da adotada pela doutrina clássica tradicional.

Estudos realizados por Emmanuele Costa demonstram que o sindicato objetiva reunir e organizar politicamente a classe trabalhadora, além de instituir laços de união entre a mesma. Também procura estabelecer estratégias e articulações visando solucionar conflitos individuais e coletivos de trabalho, mas tendo como fim a emancipação social, a partir da eliminação dos antagonismos sociais frutos da subordinação da força do trabalho ao capital. No que diz respeito à natureza jurídica dos sindicatos, entende ser “entidade atípica de direito privado e exclusiva das classes trabalhadoras, constituída para desencadear a sua organização coletiva, promover lutas simultaneamente econômicas e políticas dirigidas à promoção de consensos que permitam abolir a exploração da força de trabalho pelo capital”.

Assim sendo, a autora não aceita a ideia de sindicato patronal e quanto a representatividade defende a ampliação para todos trabalhadores subordinados ou não (inclusive os desempregados), para o qual propõe a seguinte classificação:

a) Quanto aos sujeitos, defende a ampliação da participação dos trabalhadores sem qualquer distinção, incluindo os pertencentes à economia social ou solidária, os informais e os desempregados, em contraposição à classificação teórica-dogmática que só favorece os trabalhadores formais e de determinada categoria sindical;

b) Quanto à forma, enquanto vanguarda de representação da classe trabalhadora, após a sua constituição, rege-se apenas pelos seus estatutos e as suas assembleias;

c) Quanto ao conteúdo, a autora propõe a instituição de movimentos voltados tanto para o interior das organizações, bem como fora delas, visando a preservar a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores. Esses movimentos podem ser locais, regionais, supraestatais e contra-hegemônicos dirigidos à emancipação social.

d) Quanto à natureza jurídica, o sindicato é entidade atípica de direito privado e exclusiva das classes trabalhadoras, constituída para desencadear a sua organização coletiva, promover lutas simultaneamente econômicas e políticas dirigidas à promoção de consensos que permitam abolir a exploração da força de trabalho pelo capital;

e) Quanto ao âmbito espacial: pode ser distrital, municipal, estadual, interestadual, nacional, internacional, blocos regionais, global ou supranacional, sem entraves ou limitações regionais como preceitua nossa Constituição Federal, no artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal (COSTA: 2014, 30);

f) Quanto aos objetivos: reunir e organizar politicamente a classe trabalhadora, estabelecer estratégias e articulações coletivas dirigidas ao enfrentamento e a solução dos antagonismos decorrentes dos conflitos individuais e coletivos de trabalho;

g) Quanto às finalidades: buscar a solidariedade entre as múltiplas divisões de trabalho, instituir um laço de união entre as classes trabalhadoras de diferentes países, regiões e na esfera global; a partir das estratégias e articulações coletivas, procurar dissolver os antagonismos de classes e promover a emancipação social.

8.2 O trabalho livre e subordinado como objeto do direito do trabalho

O tema trabalho livre e subordinado como objeto do Direito do Trabalho também foi objeto de análise pelo grupo de estudos do professor Everaldo Gaspar, na Pós-graduação da UFPE. A abordagem feita pela Professora Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo (2014, 37), a partir de uma visão epistemológica contemporânea e baseado em evidências empíricas e analíticas, buscou analisar os dilemas contemporâneos sobre a configuração do contrato individual de trabalho.

A partir de uma análise epistemológica da doutrina clássica, a autora constatou que para os autores o objeto do direito do trabalho é o trabalho subordinado.

E com base em evidências empíricas e analíticas, Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo refuta a teoria que coloca o trabalho subordinado como objeto do direito do trabalho.

Com a inserção de novas tecnologias, na década de 90, houve uma mudança de paradigma no mundo do trabalho. As novas teorias organizacionais apresentaram formas mais sofisticadas no que a administração e a gestão empresariais consubstanciadas naquilo que os economistas e administradores de empresas passaram a chamar de reestruturação produtiva.

O novo cenário da década de 1990, do século XX, adotou as chamadas administrações flexíveis e reengenharias-enxugamento de custos, cortes radicais de mão de obra.

E, hoje, no século XXI, nenhum setor do trabalho está distante da possibilidade do desemprego, do trabalho temporário, da precarização e terceirização.

Mas fato é que o trabalho subordinado era o referencial da vida e da sociabilidade e até finais do século XIX se encontrava concentrado no setor agrícola (primeiro setor). Depois, no início do século XX até a década de setenta, foi o segundo setor (indústria e comércio). Com a crise desse período, a concentração da população economicamente ativa passa para o terceiro setor (serviços).

Ocorre que todos esses setores foram atingidos pelas novas tecnologias. Daí falar-se, em termos de macroeconomia, em desemprego estrutural e subemprego ou sub-proletarização, quadros que muitas vezes tornam-se irreversíveis no âmbito social econômico.

Por fim, Isabele D'Angelo se socorre das evidências analíticas para contrapor a alegação doutrinária de que o trabalho subordinado é o objeto do Direito do Trabalho.

Para tanto, a autora se apoia em sociólogos e cientistas políticos, citando alguns como Ricardo Antunes, Robert Kurzs, Zygmunt Bauman, Viviane Forrester, Marshall Berman.

Ricardo Antunes, com suas concepções sobre o mundo do trabalho estuda as mudanças decorrentes do capital mundializado e seus reflexos no modo de

produção como o neoliberalismo e a reestruturação produtiva na era da acumulação flexível que têm ocasionado mudanças nas relações de trabalho, como o aumento do desemprego estrutural, o trabalho precarizado e a degradação na relação entre homem e natureza.

Robert Kurz, um dos mais importantes teóricos marxistas e críticos do capitalismo contemporâneo com seus estudos e livros publicados influenciou de forma decisiva na formulação dos novos rumos dos movimentos revolucionários.

Zygmunt Bauman, com sua concepção de Identidades Líquidas enfrentou os dilemas sobre o problema da identidade nacional, bem como os processos de precarização dos padrões de emprego e rotinas de trabalho e terceirização internacionalizado, junto ao recuo das funções sociais do Estado.

Viviane Forrester, analisou a angústia da exclusão pela ótica dos desempregados, a partir das práticas econômicas atuais com ênfase na questão da alienação e regressão em que se encontram os sujeitos sociais, além do desaparecimento das principais categorias de inserção social do homem moderno, o trabalho e o emprego.

Por fim, Marshall Berman, escritor e filósofo crítico da modernidade. Sua obra mais conhecida é “Tudo que é sólido desmancha no ar”, cujo título alude a uma frase do Manifesto Comunista, de Karl Marx e Friedrich Engels.

A pesquisa deles demonstraram as mudanças sofridas pelo mundo do trabalho, como consequências das transformações das últimas décadas, no qual prepondera um processo de desproletarização do trabalho industrial, fabril, o que contribui para a diminuição da classe operária tradicional, pois surge a subproletarização do trabalho em decorrência das novas formas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal e ao setor de serviços.

Uma das evidências demonstradas pelos autores é a existência do desemprego estrutural, da existência de um verdadeiro exército de reserva formado pelos desempregados.

A autora ainda estudou no seu livro os institutos da empregabilidade, do empreendedorismo e da flexissegurança. Diante desse cenário da sociedade pós-industrial que coloca, ao mesmo tempo, ao lado do empregado e do desempregado os não empregáveis, esses dois últimos devem procurar sempre se capacitar para atender às exigências impostas pelas novas tecnologias, passando por reciclagens e

processos de aprendizagem, para se adaptarem a um mercado de trabalho dinâmico, volátil e temporário.

No tocante ao empreendedorismo, especialistas em economia e teoria organizacional, como tentativa de encontrar respostas para esse dilema do trabalho precário retomam os ideais clássicos do Liberalismo, na crença das potencialidades individuais e na liberdade absoluta das escolhas e das responsabilidades pessoais no mundo do trabalho. Essas novas teorias estimulam os não empregáveis e os trabalhadores precarizados a serem empreendedores, tornarem-se donos dos seus negócios, serem responsáveis por si, e assumirem os riscos dos empreendimentos. No entanto, as estatísticas demonstram que nem sempre aquele que deixa o emprego ou perde o emprego para ser empreendedor consegue obter êxito.

Uma das definições mais aceitas de empreendedorismo é dada pelo estudioso no tema Robert D. Hisrich (HISRICH, 2014:23). Segundo ele, empreendedorismo é o processo de criar algo diferente e com valor, dedicando tempo e o esforço necessários, assumindo os riscos financeiros, psicológicos e sociais correspondentes e recebendo as consequentes recompensas da satisfação econômica e pessoal.

Mas na prática nem sempre os ex-empregados que se tornaram empreendedores conseguem êxito, pois na maioria dos casos verifica-se o que a doutrina e a jurisprudência denominam de “pejotização”. Ou seja, a transferência do ônus do empreendimento para o empregado que é dispensado e continua prestando serviços exclusivos para seu ex-empregador, mas só que no formato empreendedor, configurando uma afronta aos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores.

8.3 As empresas transnacionais (ETNs) e seus efeitos nas relações de trabalho

A relação entre os Estados-nacionais e as empresas transnacionais (ETNs), apesar de apresentar certa animosidade é marcada pelo controle político, econômico, social e cultural das últimas, que escolhem os Estados para investirem com base em retornos econômicos.

Para o professor Luiz Olavo Baptista (1987, 17), a empresa transnacional é uma entidade que não possui personalidade própria composta por certo número de subsidiárias e tem uma ou mais sedes, constituídas em diversos países, de acordo

com a legislação local que lhes dá personalidade jurídica e, sob certo aspecto, a nacionalidade.

Sob o âmbito jurídico-positivo, a empresa transnacional é “um complexo de empresas nacionais interligadas entre si, subordinadas a um controle central unificado e obedecendo a uma estratégia global” (BAPTISTA: 1987, 20).

Do ponto de vista político, a expressão multinacional é às vezes utilizada para significar multinacional ou transnacional, o que quer dizer que uma porção, preponderante, da empresa, inclusive a companhia mãe, pode ficar fora da jurisdição de qualquer governo, como um todo, sentindo-se como um poder face aos governos (BAPTISTA: 1987, 29).

Assim, a empresa transnacional, ou, na linguagem vulgar a multinacional, aproxima-se do conceito jurídico de grupo de sociedades, mas por sociedades com sedes em diversos países, em conformidade com leis diversas, cada qual com certa autonomia, agindo por sua conta, mas em prol do lucro do grupo.

Com base nos conceitos acima expostos, é importante ressaltar a diferença entre as verdadeiras sociedades internacionais e as transnacionais, as primeiras, oriundas de acordos firmados entre países, submetidas ao Direito Internacional Público; as últimas, criadas a partir dos conceitos administrativos, econômicos e jurídicos no plano privado (BAPTISTA: 1987, 18).

A formação do capital da empresa transnacional, na maioria das vezes decorre do mercado financeiro, gerados pela retenção e reaplicação dos lucros das empresas, no que os acionistas ou sócios têm importância relativa na formação do capital. Para os acionistas dessas empresas suas ações são mero investimento especulativo e transitório, logo não existe a figura do empresário que dirige e conduz a empresa, nos moldes do empregador previsto pelo direito do trabalho. Nela, é a diretoria, geralmente composta por especialistas em gestão de empresas, desligados de laços afetivos ou sentimentais com qualquer empresa que comanda, que prestam serviços no qual sejam mais bem remunerados, e nem sempre têm a mesma nacionalidade da sociedade que dirigem (BAPTISTA: 1987, 21).

Os trabalhadores têm as mesmas atribuições em todas as empresas, mas na transnacional, regra geral, são nativos dos diferentes países em que a empresa atua. As medidas que esta tomam, em relação a elas, em cada país, repercutem nos demais. O poder de barganha do trabalhador que já era limitado em relação às empresas nacionais, desaparece diante das transnacionais, que podem suportar

uma greve simplesmente mudando o ritmo de produção em outras unidades, sem desabastecer o mercado. Essa faculdade, e o risco que permita evitar, são o motivo pelo qual procuram estabelecer a unidade de produção e não a integração vertical.

Dentre as consequências das atividades dessas empresas é o surgimento de conflitos coletivos e o enfraquecimento dos movimentos sindicais, decorrente da nova estrutura empresarial, pois a decisão centralizada e a otimização do lucro da sociedade do grupo fazem com que os trabalhadores assalariados sejam diretamente afetados pela decisões sociais, relativas a salários, condições de trabalho e política de investimento do grupo, fiquem à margem de qualquer influência (BAPTISTA: 1987, 30).

A agilidade na gestão, por meio de escolhas discricionárias, bem como a falta de acesso e informação dos trabalhadores sobre as tomadas de decisões, dificultam as reações dos empregados das empresas transnacionais (ETNs) contra situações que lhes são prejudiciais.

A maior central sindical norte-americana, Federação Americana do Trabalho e congresso de Organizações Industriais (AFL-CIO) denunciou as transnacionais de realizarem dumping social colocando os trabalhos que demandam maior volume de mão de obra nos países onde esta é mais barata.

As práticas das empresas transnacionais (ETNs) criaram na doutrina do direito do trabalho, com reflexos na legislação e jurisprudência interna de diversos países, as figuras do “assalariado sedentário”, por oposição à do “assalariado não sedentário”.

Diante desse quadro é evidente à necessidade urgente de redefinição e reorientação das antigas práticas dos atores sociais, principalmente dos sindicatos dos trabalhadores (ZYLBERSTAJN : 1996, 381).

Pois se o capital é global, o mundo do trabalho e seus desafios também estão cada vez mais transnacionais, cada vez mais ultrapassam fronteiras, embora a classe trabalhadora ainda não tenha conseguido se organizar dessa forma, pois a estrutura sindical se mantém predominantemente nacional, o que configura uma barreira para a ação dos trabalhadores. Com a reconfiguração, tanto do espaço quanto do tempo de produção, dada pelo sistema global do capital, há um processo de re-territorialização e também de desterritorialização. Novas regiões industriais emergem e muitas desaparecem, além de cada vez mais as fábricas serem mundializadas, como a indústria automotiva, no qual os carros mundiais

praticamente substituem o carro nacional (ANTUNES: 2009, 115).

Essa nova estrutura produtiva do capital desafia crescentemente o mundo do trabalho. Dado que o centro da confrontação social total contemporânea é dado pela contradição entre o capital social total e a totalidade do trabalho. Assim como o capital utiliza esses mecanismos mundializados e dispõe de seus organismos internacionais, a luta dos trabalhadores deve ser cada vez mais caracterizada pela sua configuração também internacionalizada. Nessa seara, a solidariedade e a ação de classe do capital está bem à frente da ação dos trabalhadores. Ressalte-se, que muitas vezes a vitória ou derrota de uma greve em um ou mais países depende do apoio, solidariedade e ação de trabalhadores em outras unidades produtivas da mesma empresa (ANTUNES: 2009, 116).

Os sindicatos internacionais ainda mantêm uma estrutura tradicional, burocrática e bastante institucionalizada, mostrando-se incapazes de oferecer uma estrutura societal alternativa e claramente contrária à lógica do capital. Assumem uma postura defensiva ou que se subordina à lógica da internacionalização do capital, opondo-se apenas a alguma das suas consequências mais nefastas. O conflito entre trabalhadores nacionais e imigrantes é também um claro exemplo desse processo de transnacionalização da economia, reterritorialização e desterritorialização da força de trabalho, a que o movimento sindical não tem conseguido responder satisfatoriamente (ANTUNES: 2009, 115-116).

Os sindicatos dos trabalhadores devem criar uma estratégia e estabelecer novos parâmetros de relações com o Estado, os empresários e, os quais são integrados e subordinados a decisões supranacionais, bem como se engajar com outros movimentos sociais, a fim de amenizar os impactos dessas empresas nas relações de trabalho, tais como o aumento da precarização da relação de trabalho.

8.4 Trabalhadores desocupados, desemprego estrutural e das formas extintas de trabalho

As mudanças ocorridas na economia internacional contribuíram para importantes transformações nas relações de trabalho, sobretudo a partir da política econômica do neoliberalismo, cujas implementações, entre outras consequências, modificou os parâmetros de crescimento e desenvolvimento econômico nacional e regional e as relações de trabalho que se tornaram mais flexíveis.

Para Zygmunt Bauman (1999, 112), a ideia de flexibilidade esconde sua

natureza de relação social, o fato de que demanda a redistribuição de poder e implica uma intenção de expropriar o poder de resistência daqueles cuja rigidez está a ponto de ser superada. Para o autor, a mão de obra deixaria de ser rígida apenas se deixasse de ser uma quantidade desconhecida no cálculo dos investidores. Ou seja, se de fato perdesse o poder de ser realmente flexível, caso se recusasse a conformar-se a um padrão, a surpreender e, em suma, a pôr limites à liberdade de manobra dos investidores. A flexibilidade só pretende ser um princípio universal de sanidade econômica, um princípio que se aplica igualmente à oferta e à procura do mercado de trabalho. A igualdade do termo esconde seu conteúdo marcadamente diverso para cada um dos lados do mercado.

A flexibilidade do lado da procura, ressaltava Bauman (1999, 116), significa liberdade de ir aonde os pastos são verdes, deixando o lixo espalhado em volta do último acampamento para os moradores locais limparem; acima de tudo, significa poder desprezar todas as considerações que não fazem sentido economicamente. Entretanto, o que parece flexibilidade do lado da procura vem a ser para todos aqueles jogados no lado da oferta um destino duro, cruel, invencível: os empregos surgem e somem assim que aparecem, são fragmentados e eliminados sem prévio aviso, como as mudanças nas regras do jogo de contratação e demissão, e quase nada podem fazer os empregados ou os que buscam emprego para frear essa gangorra.

A assimetria das condições manifesta-se nos graus respectivos de previsibilidade. O lado cuja gama de opções comportamentais é mais amplo introduz o elemento de incerteza na situação vivida pelo outro lado, o qual, enfrentando uma liberdade de opção muito menor ou nenhuma opção em absoluto, não pode revidar. A dimensão global das opções dos investidores, quando comparada aos limites estritamente locais de opção do fornecedor de mão de obra, garante essa assimetria, que por sua vez é subjacente à dominação dos primeiros sobre o segundo. A mobilidade e sua ausência indicam a nova polarização moderna avançada ou pós-moderna das condições sociais. O topo da nova hierarquia é extraterritorial; suas camadas inferiores são marcadas por graus variados de restrições espaciais e as de base são, para todos os efeitos práticos, *glebae adscripti*.

Os trabalhadores desocupados intervêm somente tangencialmente no apoio ativo, participativo e econômico das entidades sindicais, de sua homogeneidade e

unidade de ação. Existem razões objetivas para essa consideração, já que não ostentam o grau de inserção estrutural na produção de bens e serviços que tem os trabalhadores ativos ou dependentes (ARESE: 2008, 128).

A lei de associação sindical, Lei no 23.551 é restritiva a respeito e outorga pouca margem para o desenvolvimento de segmentos de representação que diluam sua pureza e homogeneidade gremial. E mais, junto com o setor de demitidos, é duvidoso sobre seus direitos sindicais internos em matéria eleitoral e de obtenção de benefícios a participação na vida institucional em igualdade de condições com os trabalhadores ativos (ARESE: 2008, 129).

Em um contexto Latino-americano, os estatutos da Central de Trabalhadores Argentinos (CTA), aprovados pela autoridade de aplicação ao outorgar a inscrição sindical, admitem a afiliação direta de trabalhadores desocupados e autônomos e pessoal sem contraprestação salarial, em relação de dependência, ou seja, a chamada afiliação direta. Ele pode obviamente traduzir-se em representação na negociação coletiva, o que não teve recepção prática embora seja demanda teórica (ARESE: 2008, 128-130).

8.5 A Teoria Crítica Social e os Novos Movimentos Sociais

A teoria crítica, que vai de Marx a Axel Honneth, nos últimos anos enfrenta impasses filosóficos e culturais que derivam de sua sólida herança, apesar dos esforços sociológicos poderosos como o de Habermas. Essa tradição demonstra uma certa incapacidade de analisar os processos e transformações sociais das sociedades contemporâneas (GOHN: 2012, 57).

Por outro lado, correntes marxistas, hoje menos numerosas, tratam aspectos cruciais do capitalismo, sem, contudo, recolher os múltiplos e importantes avanços desde que Marx e Engels escreveram sua obra (GOHN: 2012, 58).

Recentemente, uma corrente ampla, usualmente denominada “pós”-colonial, vem apresentando desafios cruciais às ciências sociais, reivindicando um ponto de vista distinto, não ocidental ou crítico de modo geral ao Ocidente e à modernidade, habitualmente muito normativo, sem tocar porém fundo o solo das dinâmicas sociais, direção em que é preciso avançar (GOHN: 2012, 60).

Dentre as várias teorias dos movimentos sociais atribui-se à Marx a primeira sobre o tema ao colocar o conflito e a ação coletiva no seio da estrutura social. A visão de Marx e Engels da Modernidade era essencialmente pautada no

capitalismo, na classe operária organizada, no proletariado, cuja preponderância numérica crescente e interesses antagônicos não apenas à dominação de classe burguesa, mas também a todas as formas de opressão, levaria à superação da sociedade de classes (GOHN: 2012, 60).

De acordo com essa teoria, o proletariado não tinha nada a perder e, como classe universal, poderia instaurar primeiro o socialismo e então transitar ao comunismo, quando as classes e o Estado desapareceriam (GOHN: 2012, 59).

A teoria marxista representou um avanço dos processos de formação do proletariado enquanto classe e movimento social, na verdade dois lados da mesma moeda, que resistiu por mais de um século. Marx e Engels apontaram um dos problemas da formação da subjetividade coletiva-ou da ação coletiva, como ficou consagrada a questão a partir da década de 1960.

Mas Marx e Engels pecavam ao supor que a constituição do movimento da classe trabalhadora implicaria um sujeito hobbesiano-cartesiano, capaz de identificar seu interesse e o da sociedade no prazo largo da história, agindo em função disso de modo a, como um bloco compacto, revolucionar a sociedade e instaurar o comunismo. Marx, particularmente, pensou as lutas de proletariado nos planos econômico e político, por vezes com uma exposição da questão em que das lutas econômicas locais se transitaria a um plano mais amplo, para daí chegar-se ao político e enfim revolucionário, realizando o que, em uma ocasião usando inclusive uma linguagem hegeliana, definiu como a passagem da “classe em si” à “classe para si” (GOHN: 2012, 58-59).

Politicamente engajados, Marx e Engels foram fundadores e dirigentes da Internacional²⁸. Contribuíram para estabelecer o programa organizacional dos trabalhadores, que se calcaria em sindicatos e partidos, antes que no cooperativismo, que devia muito aos socialistas utópicos e aos anarquistas. Se os detalhes da organização partidária e sindical não foram sistematicamente analisados por eles, em vários textos sobre eventos e procedimentos específicos, eles se debruçaram sobre a constituição concreta dos movimentos proletariados (GOHN:

²⁸ No dia 28 de setembro de 1864, em Londres foi fundada a Associação Internacional dos Trabalhadores (AIT), posteriormente conhecida como 1ª Internacional. Nesse evento, a mensagem de Marx foi a seguinte: “A experiência do passado nos ensina que são necessários laços fraternos entre os trabalhadores de diferentes países para se apoiarem mutuamente em todas as suas lutas pela libertação, e que o esquecimento disso será punido pela derrota comum de suas batalhas divididas. Debruçados sobre esse pensamento, trabalhadores de diferentes países reunidos nesse encontro público resolveram fundar a Associação Internacional dos Trabalhadores (www.marxismo.org.br/content/marx-engels-2-1a-interna).

2012, 60).

No entanto, aos poucos, a questão da organização do movimento operário foi se perdendo dentro do que se convencionou chamar de marxismo ocidental, com destaque para a denominada Escola de Frankfurt (GOHN: 2012, 62).

Mas seria com Jurgen Habermas que a questão dos movimentos emancipatórios retornaria na tradição frankfurtiana. Ao introduzir a inovação decisiva da “ação comunicativa”, propondo outra maneira de pensar-se a razão, que se bifurca em duas lógicas evolutivas distintas: a instrumental, ligada à cognição e ao desenvolvimento das forças produtivas; e a comunicativa, vinculada à moral, esta sim emancipatória (GOHN: 2012, 58-62).

Habermas viu nos movimentos sociais específicos os agentes que trariam as novas capacitações morais dos seres humanos para o terreno das instituições. Mas para Maria da Gloria Gohn, a teoria desse autor não geraria novos potenciais, nos quais se encontrariam as possibilidades de emancipação, mas apenas serviu para atualização. Pois sua visão sociológica e filosófica era pessimista, seja quanto ao papel da classe operária, seja no que concerne aos “Novos Movimentos Sociais”: ao passo que o ambientalismo seria visto como basicamente conservador, apenas o movimento feminista na década de 1970/1980 parecia-lhe capaz de fazer a espécie avançar, traduzindo os níveis de aprendizado moral disponíveis no plano da cultura. Mas que não podem ser entendidos como discussão sobre movimentos sociais em sua estrutura e dinâmica (GOHN: 2012, 63).

Mesmo posteriormente, ao discutir a democracia e inovar nesse sentido fortemente no que se refere às preocupações e temáticas da teoria crítica, Habermas verá nos movimentos sociais aqueles agentes que, surgindo no mundo da vida e expressando-se na sociedade civil, levantam as novas questões que se põem na esfera pública e se traduzem, se são capazes de realmente influenciar a discussão, em legislação parlamentar.

Na mesma época, Axel Honneth(1992) trazia à tona a sua teoria da “luta pelo reconhecimento”. Aqui as lutas sociais, buscando reconhecimento e direitos, aparentemente de maneira mais contingente que em Habermas, são centrais para o argumento. Permanecem na penumbra os movimentos enquanto tais, que são apenas de modo genérico apontados como aqueles que levam a cabo as lutas que desembocam em novas formas institucionais.

CONCLUSÕES

A prevalência das relações coletivas sobre as relações individuais de trabalho pode ser identificada através dos interesses que envolve as respectivas relações. No Direito Individual do Trabalho, as relações são concretas pois nascem e permanecem com a pessoa do empregado, que pactuou um contrato individual de trabalho. No Direito Coletivo do Trabalho, não se pode apontar ou especificar as pessoas envolvidas, porque as relações são marcadamente abstratas.

O Direito Coletivo do Trabalho visa proteger os interesses dos trabalhadores, mas como parte integrante de uma categoria, geralmente profissional em contraposição aos interesses de uma empresa ou de uma categoria econômica.

Nesse sentido, a tese estudou a atuação dos sindicatos desde a origem e suas principais etapas, até mesmo além das fronteiras, ao enfrentar os dilemas das negociações coletivas nos blocos econômicos: MERCOSUL e UNIÃO EUROPEIA, com ênfase na experiência da Espanha.

Mas é sabido que o Direito do Trabalho é um ramo insurgente e revolucionário que nasceu das lutas operárias. Lutas essas que provocaram a intervenção do Estado com o objetivo de disciplinar as relações de trabalho, de um lado responsáveis pelo aparecimento da mais expressiva experiência jurídica vivenciada pelo Direito, em todas as suas fases. É quando tem-se o processo não estatal de formação da norma, em que os próprios interessados (empregado e empregador) têm o poder de produzir suas próprias normas de convivência, realimentando incessantemente o subsistema jurídico do trabalho.

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

A negociação coletiva como meio de solução extrajudicial dos conflitos, mediante a comunicação e o consenso, que foi historicamente instituída através da autonomia privada coletiva, é perfeitamente compatível com a proposta central de constituição de alternativas não convencionais de resolução dos conflitos nas

esferas estatais e supra estatais no contexto da sociedade mundializada.

As entidades sindicais continuam privilegiando os aspectos reivindicativos dirigidos à manutenção dos postos de trabalho, sem perceberem que, na realidade social atual, a maioria vive do trabalho autônomo, clandestino ou sem trabalho. Pois um dos efeitos do processo de globalização foi a modificação das bases teóricas do Direito do Trabalho e o surgimento de novos atores no cenário mundial que passaram a ter relevância tanto como sujeito ou como produtores de direito como as organizações internacionais e a grande sobreposição de normas internacionais, internas, supranacionais e transnacionais e a própria mudança no direito formal.

A tese também objetivou demonstrar a necessidade dos sindicatos ampliarem o âmbito e a esfera de representação sindical para alcançar toda e qualquer forma de trabalho. Para proporcionar a quebra da verticalidade estrutural e discursiva do sindicalismo favorecendo a multiplicidade de alternativas e de práticas negociais, como: a busca de contratação coletiva entre categorias econômicas e profissionais de diversos setores da atividade produtiva-mudando a perspectiva dos sujeitos-com a introdução de novos valores, como meio ambiente, sustentabilidade, políticas e planejamentos econômicos, o reconhecimento da inversão de perspectivas, supremacia dos pactos e ajustes sociais, dos convênios supra-estatais, das negociações tripartites e transnacionais e a alteração da tradicional tendência de sua função instrumental, além dos interesses diretos dos trabalhadores.

Uma vez identificada essa quebra de paradigmas, a tese procurou, a partir da Teoria Social Crítica e com apoio no pluralismo jurídico, apresentar a necessidade de interação entre os sindicatos e os novos movimentos sociais a fim de proporcionar a ampliação dos debates sobre questões organizativas, identitárias e de dinâmicas de mobilização com aspectos mais amplos da Modernidade. Pois os novos movimentos sociais surgem como possibilidade e como alternativa para o movimento trabalhador, no que pode mudar o paradigma de negociação coletiva.

Assim, houve uma opção deliberada pelas propostas teóricas mais avançadas, a fim de ampliar a participação dos movimentos sindicais na sociedade objetivando enfrentar os efeitos da globalização nas relação de trabalho, dentro de uma perspectiva crítico prospectiva, tendo como objetivo a sua reconfiguração teórico-dogmática e demonstrar que o Direito Coletivo do Trabalho sempre alcançou suas conquistas pela luta política, emancipatória e contra-hegemônica. Esse legado não pode ser esquecido e sim ampliado.

Na realidade a pretensão foi dar um novo sentido ao Direito Coletivo do Trabalho, para proporcionar a melhoria de desenvolvimento da sociedade na sua concepção de liberdade, como defende Amartya Sen e constatar que os novos movimentos, seguindo os preceitos da Teoria Social Crítica, podem implicar em um movimento reformista, hábil a reconfigurar o papel do sindicato nas negociações coletivas.

Em suma, eis as conclusões

REFERÊNCIAS

1. “*Rerum Novarum*”, do Papa Leão XII(1891) que fala especificamente sobre a “Condição dos operários”.
2. ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005
3. _____. **O direito do trabalho na filosofia e na teoria crítica**. São Paulo: LTr, 2014.
4. ANTUNES, Ricardo L. C. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009
5. _____. **O novo sindicalismo no Brasil**. Campinas-SP: Pontes, 1995
6. ARESE, César. **Derecho de la negociación colectiva**. Rubizal-Culzoni Editores, Buenos Aires. 2008
7. Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e Segadas Vianna; Sérgio Pinto Martins e Alice Monteiro de Barros. BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.
8. AVILÉS, Antonio Ojeda. **Evolución del pensamiento juslaboralista- estudos em homenagem ao Prof. Héctor-Hugo Barbagelata**. Montevideo: Fundación de Cultura universitária, 1997.
9. BAPTISTA, Luiz Olavo. **Empresa transnacional e o direito**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1987.
10. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.
11. BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.
12. BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.
13. _____. **Vidas Desperdiçadas**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro. Jorge Zahar, 2005
14. BELTRAN, Ari Possidonio. Os atores sociais e os sistemas de negociação. São Paulo: LTr, 1998.
15. BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 2009.
16. Caderno de Resoluções do 11º CONCUR (Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores). <http://cut.org.br/11-congresso-nacional-da-CUT-11-CONCUR-09-a-13-07-2012.pdf>. p. 20.
17. Caderno de Resoluções do 11º CONCUR (Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores). <http://cut.org.br/11-congresso-nacional-da-CUT-11-CONCUR-09-a-13-07-2012.pdf>. p. 20.
18. Caderno de Resoluções do 11º CONCUR (Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores). <http://cut.org.br/11-congresso-nacional-da-CUT-11-CONCUR-09-a-13-07-2012.pdf>.
19. CARVALHO, Augusto César Leite de, ARRUDA, Kátia Magalhães e DELGADO, Maurício Godinho. **A Súmula n. 277 e a defesa da Constituição**. www.aplicacao.tst.jus.br/dspace./27.08.2012. Acesso em 27.08.2014.
20. CARVALHO, Lucas Borges de. Caminhos e descaminhos do pluralismo jurídico no Brasil. **Pluralismo jurídico: os novos caminhos da contemporaneidade**. São Paulo: Saraiva, 2013
21. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2008

22. CASTELLS, Manuel. **Redes de indignação e esperança: movimentos sociais na era da internet**. Rio de Janeiro: Zahar, 2013, p.157.
23. CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira, "Direito social", São Paulo, LTr, 1984
24. CHAVES, Helena Lúcia Augusto. **Globalização, ideologia e discurso: uma análise sobre a dimensão ideológica do processo de globalização**. Recife. Ed. Universitária da UFPE, 2009.p.44.
25. CHESNAIS, François. A mundialização do capital. São Paulo: Xamã, 1996.
26. CONTRERAS, Guido Machiavello. **Derecho Colectivo Del Trabajo –Teoria y Analisis de sus Normas**. Editorial Juridica de Chile. Santiago de Chile.1989.
27. COSTA, Armando Casimiro. **Constituição Federal de 1988. Consolidação das Leis do Trabalho**. 42. Ed. São Paulo: LTr, 2014
28. COSTA, Emmanuele Bandeira de Moraes. **O Sindicato e o sindicalismo no contexto da doutrina jurídico-trabalhista clássica: Para uma reconfiguração teórico-dogmática dos seus fundamentos**. Recife: UFPE. 2012.
29. D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **A subordinação no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014
30. DE LUCA, Carlos Moreira. **Convenção Coletiva do trabalho: um estudo comparativo: a convenção de trabalho na Itália**. São Paulo: LTr, 1991.
31. DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo, LTr. 2011
32. _____ . **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, LTr. 2013
33. DUSSEL, Enrique. **Europa, modernidade y eurocentrismo**. In: LANDER, Edgardo(org). La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas Latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2000
34. FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. Almedina. Coimbra. Portugal. 2008. FILHO, Michel Zaidan. **Ensaio de Teoria**. NEEPD-UFPE. Recife, 2011
35. FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. São Paulo. UNESP, 1997.
36. FURTADO, Celso. **Brasil: a construção interrompida**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992
37. FURTADO, Celso. **Em busca de novo modelo: reflexões sobre a crise contemporânea**. São Paulo: Paz e Terra, 2002.
38. GALA, Paulo. **A Teoria institucional de Douglass North**. Revista de Economia Política, vol. 23, no. 2(90), abril-junho/2003.
39. GOHN, Maria da Glória e BRINGEL, Breno M. **Movimentos sociais na era global**/Maria da Glória Gohn, Breno M. Bingel (orgs). Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.
40. GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. **Curso de direito do trabalho**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011
41. HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. Edições Loyola. São Paulo. 2013
42. <http://www.oit.org.br/content/história>. Acesso: 10.01.2015.
43. HISRICH, Robert, PETERS Michael P e SHEPHER, Dean A. **Empreendedorismo**. São Paulo: Editora Bookman, 2014.
44. LIXA, Ivone Fernandes Morcilo. **Pluralismo Jurídico: Insurgência e Resignação Hermenêutica**. Pluralismo Jurídico: os novos caminhos da contemporaneidade. São Paulo: Saraiva, 2013.
45. MAGANO, Octavio Bueno. **Curso de direito do trabalho: em homenagem a Mozart Victor Russomano**. São Paulo: Saraiva, 1985

46. _____ . **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1980.
47. _____ . **Organização sindical brasileira**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1981.
48. MARTINEZ, Juan Manuel Ramirez. **Curso Básico de Derecho Del Trabajo** (para titulaciones no jurídicas). Tirant lo Blanch. Valencia. 2011.
49. MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009.
50. MICHALET, Charles Albert. **O que é mundialização**. São Paulo. Edições Loyola. 2003.
51. MONTAÑO, Carlos. **Estado, classe e movimento social**. Carlos Montaña, Maria Lúcia Duriguetto. São Paulo: Cortez, 2011.
52. MORAIS, Sabrina. Direito ao desenvolvimento, direito humanos e pluralismo jurídico. **Pluralismo jurídico: os novos caminhos da contemporaneidade**. Antonio Carlos Wolkmer, Francisco Q. Veras Neto, Ivone M. Lixa (orgs). São Paulo: Saraiva, 2013.
53. MOURIAUX, René e BEROUD, Sofhie. Para uma definição do conceito de “movimento social”. **Pensamento crítico e movimentos sociais: diálogos para uma nova práxis**. Roberto Leher, Mariana Setúbal (organizadores). São Paulo: Cortez, 2005..
54. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 3ª Ed. São Paulo: LTr. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2003
55. _____ . **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.
56. _____ . **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.
57. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 154. Disponível em: <http://www.OITbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-proteção-ao-direito-de-sindicalização>. Acesso em: 05.2.2015.
58. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 154. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm> Acesso em: 19.6.2014.
59. PERONE, Gian Carlo. **A ação sindical nos estados-membros da união europeia**. São Paulo: LTr, 1996.
60. PIKETTY, Thomas. **O capital no século XX**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.
61. PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.
62. PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Saraiva, 2012.
63. PLA RODRIGUEZ, Américo. La Definicion de los Convenios Colectivos. **Veintitres Estudios sobre Convenios Colectivos**. Fundacion de Cultura Universitaria. Montevideo. 1988.
64. RUBIO, David Sánchez. Pluralismo Jurídico e Emancipação Social. **Pluralismo jurídico: os novos caminhos da contemporaneidade**. Antonio Carlos Wolkmer, Francisco Q. Veras Neto, Ivone M. Lixa (orgs). São Paulo: Saraiva, 2013.
65. SANTOS, Boaventura de Sousa (org). **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário** Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 2005.

- 66._____. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade.** São Paulo: Cortez, 2010
- 67._____. **Os Novos Movimentos Sociais. Pensamento crítico e movimentos sociais: diálogos para uma nova práxis/**Roberto Leher, Mariana Setúbal, (organizadores). São Paulo: Cortez, 2005.
- 68.SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas e tutela dos interesses: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.** São Paulo: LTr, 2012.
- 69.SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade;** tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.
- 70.SIGTUR (*Southern Initiative on Globalisation and Trade Uno Rights*)
- 71.SIQUEIRA, Marcos Antônio Calheiros de. **A sistematização dos princípios de direito do trabalho e a reelaboração do seu princípio protetor: para uma análise crítica da “flexisegurança”.** Recife: FASA, 2013.
- 72.SOARES FILHO, José. **Elementos da ordem jurídica internacional e comunitária.** Curitiba: Juruá, 2003.
- 73._____. **A Negociação Coletiva de Trabalho.** São Paulo: LTr, 2008.
- 74._____. **Elementos de direito coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2011.
- 75.SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- 76.TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Direito das organizações internacionais.** Belo horizonte: Del Rey, 2003.
- 77.VALVERDE, Antonio Martin, GUTIÉRREZ Fermin Rodriguez-Sañudo y MURCIA, Joaquim Garcia. **DERECHO DEL TRABAJO.** Editorial Tecnos, 19aEdição, Madrid, 2010.
- 78.WEBSTER, Edward e LAMBERT, Rob. Emancipação social e novo internacionalismo operário: uma perspectiva do sul. **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário.** Boaventura de Sousa Santos (org). Rio de Janeiro: civilização Brasileira, 2005..
- 79.WOLKMER, Antonio Carlos. Pluralismo Jurídico: Nuevo marco emancipatório em América Latina. In: Rangel, J. A. de la. Pluralismo Jurídico- Teoría y Experiencias.
- 80.www.agenda21-ourique.com/pt/go/desenvolvimento-sustentavel.
- 81.ZAIDAN FILHO, Michel. Ensaio de Teoria. Recife: NEEPD-UFPE2011.
- 82.ZYLBERSTAJN, Hélio et. Al (org). **Processos de integração regional e a sociedade: sindicalismo na Argentina, Brasil, México e Venezuela.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996,.