

A FLEXIBILIZAÇÃO PELO MUNDO: BREVES NOTAS DO XVIII CONGRESSO MUNDIAL DE DIREITO DO TRABALHO E SEGURIDADE SOCIAL

Márcio Túlio Viana*

1 INTRODUÇÃO

Em dias que amanheciam nublados, mas terminavam em tardes de sol, estudiosos de mais de 70 países debateram em Paris, na primeira semana de setembro de 2006, o presente real e o futuro possível do Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

Tanto quanto as cores do céu, o mês escolhido parecia simbólico: em setembro começa o outono, numa metade do mundo, mas também a primavera, na outra metade. É o mês das folhas que caem, mas também das flores que brotam.

Transitando entre nuvens e sol, outono e primavera, os informes e os debates do Congresso mesclaram diagnósticos um tanto tristes com prognósticos de esperança; e se em muitos pontos foram quase previsíveis, em outros chegaram a ser surpreendentes.

Este singelo texto, que abrange especialmente os temas ligados ao Direito do Trabalho, é o resultado de breves e apressadas notas, feitas à mão, em meio às intervenções. Daí as suas inevitáveis falhas e omissões, em relação às quais, desde logo, peço desculpas ao Leitor.

A entidade que patrocinou o Congresso foi a Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e da Seguridade Social - SIDTSS - à qual se filia o nosso Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, com sede em São Paulo.

Já a entidade que o organizou foi a Associação Francesa de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, presidida pelo professor Antoine Jeammaud, da Sorbonne. Houve mais de mil inscritos.

Os temas escolhidos foram três: 1) Liberalização do comércio e Direito do Trabalho; 2) Direito Laboral (em seus aspectos individuais e coletivos) e descentralização produtiva; 3) Riscos profissionais: proteção social e responsabilidade empresarial.

Cada um dos países participantes respondeu a um longo questionário, enviando informes sobre aqueles temas.¹ Relatores gerais sintetizaram oralmente o material recebido, seguindo-se comentários de professores convidados. Houve ainda uma conferência do Ministro do Trabalho da França, uma mesa-redonda e várias sessões de debates entre os participantes.

Como os congressos mundiais alternam sempre os continentes, o próximo será realizado na Austrália, em 2009. O Brasil se candidatou a organizar o de 2012. O outro postulante é o Chile.

* O autor deste artigo participou do Congresso representando o Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior e como pesquisador do CNPq.

¹ No Brasil, os relatores escolhidos para os temas I, II e III foram, respectivamente, o autor deste artigo e os professores Rodolfo Pamplona Filho e Antônio Rodrigues de Freitas Júnior.

2 TEMA I: LIBERALIZAÇÃO DO COMÉRCIO E DIREITO DO TRABALHO

2.1 O relatório geral

Analisando os informes recebidos sobre o tema, o relator geral, Lance Compa, observou que eles reafirmam uma realidade cada vez mais evidente: a de que nenhum país é imune à globalização. Além disso, todos os atores envolvidos - dos governos aos sindicatos, dos legisladores aos professores, das empresas aos trabalhadores - continuam a sofrer fortes pressões, inclusive no plano intelectual. Essas pressões agem sobre os múltiplos aspectos das relações laborais, dentre os quais se destaca o controle do tempo de trabalho.

O relator examinou primeiro o bloco de países representado por Austrália, Nova Zelândia e Japão. Têm eles vários fatores em comum, como a forte ligação com a economia mundial. Mas também têm grandes diferenças no que se refere ao processo de flexibilização.

A Austrália passou por um “choque brutal”, com reformas rápidas e profundas e o “triunfo do mercado livre”. A própria convenção coletiva pode ser desprezada pelo contrato individual. Mas o país sofreu críticas da OIT e os sindicatos não se renderam totalmente. Tentam se defender através de ações judiciais. Além disso, esse debate ocupa papel central nas próximas eleições.

Na Nova Zelândia, nos anos 90, “medidas draconianas” afetaram o Código de Trabalho, mas o partido ligado aos trabalhadores voltou ao poder e restaurou parte do que havia sido destruído. Assim, resquícios das reformas neoliberais convivem hoje com o seu contrário.

No Japão, nota-se um forte contraste com aqueles dois países. As reformas flexibilizadoras caminham passo a passo, “com doçura”. E a ruptura não é total. Ganha terreno a prática da responsabilidade social das empresas, mas em geral estas não aplicam instrumentos como o *global compact*.

Diferenças também importantes se notam na América do Norte.

No Canadá, a regulação do Direito do Trabalho varia de acordo com as províncias, que sofrem mais de perto as injunções das políticas locais. Assim, a mundialização não afeta *diretamente* o país. De todo modo, de um modo geral, têm ocorrido mudanças flexibilizadoras importantes.

No México, os debates têm-se intensificado, mas não houve reformas importantes desde 1970. Isso não impede, porém, que tenham acontecido grandes mudanças no campo dos fatos, à margem da lei.

Nos Estados Unidos, apesar das pressões, o Direito do Trabalho também quase não tem mudado, em termos formais, nos últimos 30 anos. É que, na verdade, ele já se adapta bem ao novo modelo. De todo modo, empresários reclamam maior flexibilização. A luta contra a precarização crescente encontra espaço no campo judicial, onde os juslaboralistas têm tido papel importante na defesa dos sindicatos.

Nesses três países, o sistema de negociação coletiva tem resistido bem. O que mudou foi o conteúdo dos acordos, pois as pressões econômicas têm obrigado o sindicato a se submeter, aceitando reduções de salários. A estratégia mais usada é a ameaça de de-localização. Em geral, “as empresas canadenses falam em ir para os EUA, as dos EUA para o México e as mexicanas para a China”.

Os três países subscreveram 11 princípios do Direito do Trabalho e da

Seguridade Social - como salários mínimos, proteção contra enfermidades e tratamentos antidiscriminatórios. Questões envolvendo esses temas podem ser objeto de reclamações, investigações e audiências públicas. Mas trata-se de *soft laws* e não de normas supranacionais. Além disso, não se prevê a harmonização dos sistemas jurídicos.

Quanto à responsabilidade social e códigos de conduta, também têm sido adotados por empresas daqueles três países. Embora não tenham força de lei, essas regras são aproveitadas por alguns sindicatos para embasar ações judiciais. Já as normas da OCDE têm tido impacto muito limitado.

Na América Latina, os efeitos da globalização têm sido especialmente profundos. Um grande número de países realizou reformas, sob o argumento de que precisam ser competitivos para se inserir na economia mundial. Fala-se com frequência em aumentar o tempo de trabalho e procura-se incentivar a negociação em nível de empresa.

No entanto, em vários países - como Argentina e Peru - os movimentos têm sido cíclicos. As ondas de reforma se alternam com as de contra-reforma, ao sabor do perfil político do partido que vence as eleições.

Na Europa, a mundialização também tem produzido efeitos importantes. Mas há fortes contrastes entre os países do norte, sul e leste, assim como entre os que já integram a UE e os postulantes. O Reino Unido também é um caso à parte.

Em geral, as mudanças têm sido lentas, progressivas e negociadas de forma tripartite. Também aqui, há movimentos de de-localização das empresas - do norte e centro para o leste europeu ou China - que atuam como forma de pressão. Tem havido reduções de salário e aumentos de jornada.

As diretivas da UE permitem uma certa harmonia de tratamento quanto a alguns poucos temas, como circulação de trabalhadores e discriminação. Mas questões mais sensíveis, como greve e sindicalização, continuam a ser reguladas apenas em nível nacional.

Quanto à *soft law*, está em plena evolução, especialmente no norte da Europa e Reino Unido. Acordos-quadro, envolvendo multinacionais e federações de trabalhadores, têm sido um fenômeno importante na Europa.

De um modo geral, as pressões pela flexibilização "são enormes". E há uma tendência efetiva nessa direção. Apesar da forte integração entre os países da UE, as mudanças se realizam no contexto de cada país. Ainda assim, os regimes nacionais continuam fortes, graças à cultura europeia, onde o Direito do Trabalho fincou raízes profundas.

2.2 Comentários sobre o relatório

Comentando o relatório, o professor francês Alain Supiot observou que, no contexto geral, há livre circulação de tudo, menos de homens. "O Direito é maltratado por eles e ao mesmo tempo os maltrata." Mas a erosão dos sistemas nacionais de proteção caminha par e passo com os movimentos de resistência.

A OIT continua sendo a maior referência, em termos normativos, mas as suas convenções mostram "sinais de esquizofrenia": de um lado, são pouco eficazes; de outro lado, com frequência, desconectadas da realidade. Ao lado dessa normatividade explícita e nem sempre efetiva, observam-se normas implícitas,

ditadas pelo mercado. Desse modo, é preciso articular umas e outras, dando dimensão social às regras comerciais.

Outro espaço importante a ser conquistado é o da cidadania social internacional. Até agora, ela vem sendo pensada só em nível nacional. Chegou a hora de globalizá-la. Em vez de muros dividindo países, deve-se abrir as fronteiras para os fluxos migratórios, que hoje vão se tornando um fenômeno de massa.

Por sua vez, a professora húngara Czella Kollonay Lehoczky observou que em muitos países da Europa as raízes do Direito do Trabalho continuam realmente fortes, mas (indagou) “o que será daqueles sem a mesma tradição, e que são na verdade os que mais sofrem”? Na Hungria, por exemplo, a palavra de ordem é “atrair capitais” - e o preço pode ser alto.

Hoje, é muito mais fácil ao capital maximizar os seus lucros - já que circula muito mais facilmente do que a mão-de-obra. Seria preciso “constranger os capitalistas a sentir a fome das crianças” e lutar por um comércio “equitativo”, em que os preços estejam realmente vinculados aos custos, e não apenas aos lucros.

O terceiro comentário foi da Prof^a Aiqing Zheng, da Universidade de Pequim. Disse ela que, na véspera, saíra em busca da moda parisiense e voltara ao hotel, sem saber, trazendo um vestido *made in China*. Diante disso, não sabia se se alegrava pela pujança da economia de seu país ou se se entristecia pelos salários que permitiam aquela *vantagem comparativa*.

Já nos anos 80, a China começou a se abrir para o capitalismo; mas foi só em 1993 que o país optou formalmente pela economia de mercado. No período precedente, não havia conflitualidade, e nem mesmo necessidade de um Direito do Trabalho. A partir das privatizações, os conflitos se multiplicaram. Em 2005, foram cerca de 20 mil, dez vezes mais do que há dez anos - e as estatísticas oficiais estão longe de revelar a realidade.

Para gerir os efeitos do capitalismo, novas leis foram surgindo, como, por exemplo, para restringir o trabalho infantil (2002), proteger os trabalhadores contra riscos profissionais (2002) e regular a questão sindical (2001).

Mas a maior parte da doutrina e os setores sindicais consideram que as leis atuais são insuficientes e pouco efetivas, principalmente entre as empresas privadas. São comuns, por exemplo, as jornadas excessivas e os ambientes de trabalho inseguros. O país ratificou apenas quatro das 8 convenções fundamentais da OIT: as de n. 100 (isonomia salarial entre os sexos), 111 (discriminação em matéria de emprego e ocupação), 138 (idade mínima para admissão em emprego) e 182 (piores formas do trabalho infantil). Ficaram de fora as de n. 29 e 105 (trabalho forçado), 87 (liberdade sindical), 98 (sindicalização e negociação coletiva). Os sindicatos são fracos - mas as convenções coletivas aumentam.

Há vários projetos em curso, disciplinando, dentre outros temas, o contrato de trabalho, a resolução de conflitos e a promoção de emprego. Mas os empresários resistem, sob a alegação de que o país perderá competitividade. O curioso é que a própria UE e também a OMC já manifestaram a sua “preocupação” com esses projetos.

A presença de ONGs na China é cada vez mais forte. Muitas delas acabam compensando a fragilidade dos sindicatos. Os códigos de conduta se tornam também mais freqüentes, o que não significa que sejam sempre efetivos. Muitas vezes, ao responder a pesquisas sobre o seu cumprimento, os trabalhadores

reproduzem as frases que os empresários preparam.

O último comentário foi o do Prof. Francesco Walker, do Chile, para quem o Direito do Trabalho deve aproveitar o que a globalização trouxe de positivo - como, por exemplo, o uso da *Internet* para reagregar os trabalhadores. A seu ver, é preciso também distinguir desregulamentação e flexibilização, pois aquela simplesmente *desmonta*, ao passo que esta apenas *adapta* as normas ao novo contexto econômico.

Dentre as soluções possíveis, o professor chileno sugeriu que se retome o tema dos direitos fundamentais e se procure vinculá-los ao Direito do Trabalho; que se lute não só pela cidadania política, mas pela cidadania laboral, no ambiente da empresa; que o Direito do Trabalho se ocupe também dos informais; que as regras do comércio exterior se articulem com as normas sociais; e que o Direito do Trabalho passe a ser construído (como em parte já o é) por uma pluralidade crescente de atores.

3 TEMA II: DIREITO DO TRABALHO E DESCENTRALIZAÇÃO PRODUTIVA

3.1 O relatório geral

Esse tema teve dois relatores. O primeiro a expor, Rafaele de Luca Tamajo, começou observando, com base nos informes, que há uma “universalização das tendências produtivas” e ao mesmo tempo uma “multiplicidade de instrumentos jurídicos” destinados a mediá-las.

Tamajo lembrou a antiga fábrica fordista, em que de um lado entrava a matéria-prima e de outro saía o produto acabado. Hoje, a grande empresa se organiza em rede, externalizando as etapas do ciclo produtivo. Às vezes, as empresas se integram até geograficamente, atuando no mesmo local - como acontece nos aeroportos.

Nos diversos países, o tratamento dado à terceirização tem variado. Assim é, por exemplo, que alguns (como Japão e Uruguai) a consideram ilícita quando o trabalhador usa equipamentos da contratante; a maioria (como o Brasil) utiliza como critério o poder diretivo; enquanto outros (como o Reino Unido) não se preocupam em distinguir situações.

De um modo geral, os países nórdicos e os da *common law* são os mais liberais no tocante à matéria.

Alguns países (como o México) asseguram paridade de tratamento entre os terceirizados e os empregados da contratante. Mas a maior parte prevê apenas a solidariedade das empresas, o que provoca competitividade em relação ao custo do trabalho - pois as convenções coletivas que abrangem os terceirizados costumam ser menos favoráveis que as dos empregados comuns. Por outro lado, a terceirização mina o poder do sindicato, mas o movimento operário não produziu ainda estratégias claras para enfrentá-la.

Já o segundo relator, Adalberto Perulli, observou que o papel atual do Direito do Trabalho “não pode ser o de reconstruir a empresa fordista”. Os caminhos são outros. Para enfrentar os problemas causados pela descentralização produtiva, uma das estratégias é a responsabilidade solidária na terceirização. Alguns países (como a Itália) regulam também o deslocamento de empresas e poucos são os

que (como o Japão) não oferecem proteção aos trabalhadores em caso de organizações em rede.

Perulli chamou a atenção para duas formas de descentralização produtiva: o *franchising* e o trabalho independente. A primeira hipótese, mesmo envolvendo o Direito Comercial, abre possibilidades para o Direito do Trabalho. Um exemplo é a Costa Rica, que protege o franqueado no caso de cessação do contrato. A segunda hipótese avança na mesma direção, sobretudo na Europa, com as figuras do trabalho parassubordinado (como na Itália e Alemanha) e a do trabalhador protegido por assimilação ao empregado (França).

A reestruturação produtiva recoloca em causa a própria noção de empregador. Para que se possa responsabilizá-lo, é preciso superar os critérios tradicionais e penetrar no interior da rede, como “um fio que se desenrola num labirinto.” Nesse sentido, sim, é que deve haver flexibilidade.

3.2 Comentários sobre o relatório

Comentando o relatório, o professor grego Spiros Simitis, radicado na Alemanha, lembrou que a história do Direito do Trabalho é também a história da industrialização. Por isso, ele continua sofrendo os impactos das mudanças econômicas.

Hoje, surgem distorções de todo tipo, facilitadas pela nova tecnologia - como, por exemplo, a exportação de *dossiers* de trabalhadores. Cada vez mais, a empresa dita regras, como se legislasse para além do direito interno. Fala-se em *corporate government*.

As relações se tornam mais individualizadas, mas isso tem um aspecto positivo: a redescoberta dos direitos fundamentais e a percepção do trabalhador enquanto indivíduo. Uma das principais estratégias deverá ser a de garantir efetivamente esses direitos em todos os países do mundo.

Por sua vez, o professor chileno Edouardo Ameglio, abordando a América Latina, defendeu a aplicação de instrumentos do Direito do Trabalho para fazer face aos novos fenômenos, dentre os quais se destacam o da “mimetização da figura do empregador”.

Nesse sentido, devemos revalorizar o princípio da primazia da realidade, fortalecer a ordem pública trabalhista (a exemplo do que acontece hoje até no Direito Comercial), desenvolver o conceito de personalidade laboral do empregador, ampliar a responsabilidade solidária ou subsidiária (que faz com que um contratante controle o outro, ou seja, põe o controle das normas a cargo dos próprios empresários) e trabalhar melhor o conceito de dependência econômica (para efeito de responsabilidade).

Por fim, o professor japonês Yuichiro Mizumachi defendeu a tese de que à descentralização produtiva deve corresponder a descentralização do próprio Direito do Trabalho, no sentido de abranger os novos fatos sociais. Ao mesmo tempo, porém, será preciso recentralizá-lo, fortalecendo o seu papel.

Lembrou que o Direito do Trabalho nasceu em oposição ao formalismo do Direito Civil. Se hoje, mais uma vez, cresce a diferença entre o formal e o real, é preciso que ele encontre novas formas de agir. “O Direito do Trabalho é a língua que descreve a realidade social mas também a força que a corrige.”

4 MESA-REDONDA: QUAL O FUTURO PARA A LEI NO DIREITO DO TRABALHO?

Abrindo esses debates, Michael Lynk, do Canadá, observou que, tanto em seu país como nos Estados Unidos, o sindicato funciona “no sistema do tudo ou nada”: se não tem maioria, não representa ninguém. A negociação coletiva é descentralizada. A diferença é que, no Canadá, em geral abrange toda uma província.

Nos últimos anos, houve uma redução no número de contratos coletivos, acompanhando o declínio das taxas de sindicalização: 35% em 1996, 31% em 1998 e 25% em 2005. O curioso é que, “mesmo tendo maiores garantias”, os trabalhadores parecem fugir do sindicato.

Há uma forte ligação entre a queda das taxas sindicais, a perda da influência política do sindicato e as reformas neoliberais, realizadas pela maioria das províncias. O Direito do Trabalho era tradicionalmente muito forte, em termos de proteção aos trabalhadores; depois de 1995, muita coisa mudou. Os acordos comerciais com os Estados Unidos e México (NAFTA) também tiveram influência nesse processo.

Hoje, no Canadá, a desigualdade entre os trabalhadores é crescente. Multiplicam-se os contratos precários. Com isso, há categorias muito mal protegidas. Embora o sindicalismo norte-americano seja também pragmático, o canadense é ainda menos politizado; e a jurisprudência é mais conservadora.

Hélène Masse-Dessen, representante da França, lembrou que o Direito do Trabalho, em seu país, sempre foi marcado por uma forte intervenção legislativa. No plano coletivo, os contratos têm efeito *erga omnes*, abrangendo os não sindicalizados. Onde não existem, os tribunais podem estender aos trabalhadores os efeitos de convenções coletivas similares. Assim, “não se trata exatamente de uma fonte privada”.

No que diz respeito à relação entre lei e contrato coletivo, há várias propostas em jogo, como, por exemplo: a participação dos atores sociais na elaboração da lei; a inserção na lei de normas dispositivas, em nível coletivo; a tentativa obrigatória de consenso entre as partes antes da edição da lei. Além disso, já houve casos em que o legislador absorveu o contrato coletivo, transformando-o em lei. Algumas dessas alternativas não são tranquilas, em termos jurídicos, pois tocam na Constituição.

Por outro lado, surgem fontes concorrentes, sobretudo internacionais ou supranacionais. O princípio da norma mais favorável se torna “menos legível”.

Participaram ainda dessa mesa-redonda os professores Ron Mc Callun, da Austrália, e Oscar Hernandez Alvarez, da Venezuela. De um modo geral, os participantes se mostraram preocupados com a realidade do mundo do trabalho, mas relativamente otimistas em relação às possibilidades do Direito.

Uma das conclusões importantes dessa mesa foi a de que as novas fontes normativas - como acordos-quadro, códigos de conduta, cláusulas sociais - não devem ocupar o lugar da lei, mas apenas complementá-la e reforçá-la. Outro ponto importante, assinalado por vários professores, foi a necessidade de se globalizar a proteção, pois os sistemas jurídicos nacionais já não são suficientes para deter a onda flexibilizadora.

Quanto aos códigos de conduta, vão pouco a pouco encontrando espaço no ordenamento jurídico. Já existem várias estratégias para torná-los obrigatórios *desde que elaborados*. Assim é que, na França, invoca-se a responsabilidade (no caso, do empresário) por ato unilateral, prevista no Código Civil; no Reino Unido, apela-se para a presunção (relativa) de que aquelas regras integram os contratos

de trabalho; nos Estados Unidos, argumenta-se com o fato de que toda declaração pública acarreta obrigações para quem a faz.

5 TEMA III: RISCOS PROFISSIONAIS: PROTEÇÃO SOCIAL E RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL

Também aqui, houve dois relatores: as professoras Ann Numhauser-Henning, da Suécia, e Aminata Cisse, do Senegal. O comentarista foi o professor Steve Adler, de Israel.

De um modo geral, as intervenções enfatizaram - dentre outros pontos - o caráter assimétrico das relações empregado/patrão, as assimetrias também jurídicas entre os vários ordenamentos jurídicos e a evolução da responsabilidade pelo acidente ou moléstia do trabalho.

O relatório chamou a atenção para o aumento de riscos no trabalho e fora dele, alguns até de grande escala - como o risco nuclear - e sem controle. Hoje, as próprias moléstias profissionais se tornam difusas e de difícil diagnóstico; muitas delas só são perceptíveis a longo prazo, interagindo com fatores múltiplos, inclusive com a vida familiar. Não é sem razão que se tem dito que a nossa sociedade é “a sociedade do risco”.

Em alguns países, a regulação é minuciosa; em outros, apenas genérica. Nem todos, por exemplo, asseguram estabilidade ao acidentado. E em alguns deles o sistema de seguros afasta a responsabilidade civil do empregador. Em uns e outros, com freqüência, surge a questão da efetividade das normas. Em meio ao crescimento da imprevisibilidade, a prevenção se apresenta, paradoxalmente, como o melhor caminho a seguir. Códigos de conduta e instrumentos similares têm sido utilizados com freqüência cada vez maior.

6 DEBATES ENTRE OS ESTUDIOSOS

Nas oficinas, realizadas nas tardes, os congressistas debateram vários aspectos dos relatórios, divulgando as experiências de seus países. A seguir, vejamos algumas abordagens de estudiosos latino-americanos.

Um professor do Equador informou que, em seu país, a precarização se instala tanto no terreno formal como na realidade vivida. Um dos exemplos mais marcantes é o “contrato por hora”, que permite que um trabalhador - mesmo subordinado - receba apenas as horas trabalhadas, sem os outros direitos assegurados aos empregados comuns.

Outro colega observou que, no Peru, foi criado um sistema diferenciado para a pequena empresa, cujos trabalhadores passaram a ter menos tempo de férias, menores salários, indenizações mais baixas e pensões previdenciárias reduzidas. A partir de então, muitas grandes empresas se fragmentaram em pequenas unidades, supostamente autônomas. Outras formas de fraude também se multiplicam. O trabalho informal chega a mais de 60%.

Na Colômbia, segundo um dos congressistas, uma lei de 1990 implantou várias reformas de perfil neoliberal, mas a Constituição de 1991 consagrou diversos direitos trabalhistas importantes - como a estabilidade no emprego. Esse descompasso, que até hoje existe, tem acentuado os debates e aprofundado as tensões.

Por outro lado, na prática, a precarização é cada vez maior. As cooperativas de mão-de-obra se multiplicam. Uma nova figura, denominada “contrato sindical”, permite que o próprio sindicato faça intermediação de mão-de-obra.

Uma juíza argentina observou que um dos grandes problemas em seu país é a instabilidade no emprego. O ponto positivo é que algumas das reformas realizadas vêm sendo pouco a pouco desfeitas.

No Chile, segundo um professor, o sucateamento da indústria, provocado pela ditadura militar, é agravado pela globalização. Hoje, o país exporta quase todo o seu cobre para a China e compra da China quase tudo de que precisa. Para reduzir os custos e enfrentar a concorrência, as empresas precarizam os contratos de trabalho. Hoje, o contrato a tempo indeterminado chega a ser excepcional. A boa notícia é que uma reforma processual agilizou o andamento das ações trabalhistas.

Um professor da Costa Rica informou que, em seu país, a flexibilização é cada vez mais selvagem. São comuns as contratações a prazo, mesmo para atividades contínuas; na prática, elas se renovam indefinidamente, “com a condição de que o empregado não se sindicalize”. Os empregados se transformam em “empresários de si mesmos”: quase sempre, são falsos autônomos.

Vários outros estudiosos observaram que, em seus países, a externalização do ciclo produtivo tem servido não (ou não tanto) para aumentar a especialização e (com isso) a qualidade dos produtos, mas simplesmente como um mecanismo de baixar o custo da mão-de-obra. Daí as subcontratações *em cadeia* - e não apenas de uma empresa para outra.

Abordando a questão dos códigos de conduta, alguns congressistas observaram que, nos países “em desenvolvimento”, as multinacionais têm tido pouco interesse em torná-los efetivos - talvez em razão do menor poder de fogo do movimento sindical. O problema se agrava em relação aos subcontratantes: poucas empresas se preocupam em pressioná-los para seguir os seus códigos.

A propósito do mesmo assunto, uma professora francesa lembrou que, na Europa, começam a surgir convenções coletivas impondo o cumprimento de códigos de conduta não só pelas empresas que os elaboram, mas por suas parceiras. Isso abre a possibilidade de se responsabilizar os subcontratantes.

Por sua vez, um professor venezuelano chamou a atenção para o aspecto ambivalente desses códigos, que podem, de um lado, fortalecer as normas de proteção; mas, de outro, degradar os contratos coletivos, tornando-os “subalternos”.

Quanto a mim, pedi licença aos colegas e desculpas pelo meu francês claudicante para observar o duplo papel do sindicato - criando a norma, direta ou indiretamente, e aumentando a sua eficácia social. Daí por que a reafirmação e a reconstrução do Direito do Trabalho terão de passar por ele.

No entanto, o sindicato, tal como o conhecemos, é um subproduto da grande fábrica concentrada, que hoje dá lugar à empresa em rede, disseminada, fluida e às vezes etérea. Além disso, pelo menos em boa parte de sua história, o sindicato era expressão de um mundo com menos individualismo e medo, mais esperança em soluções globais e maior estabilidade nas relações sociais - inclusive no próprio emprego.

Assim, para que o sindicato possa recuperar a sua importância e retomar os seus papéis, é preciso que ele próprio se reconstrua em outras bases, imitando (mais uma vez) os movimentos do capital. No Brasil, ensaiamos alguns passos nessa direção. A CUT, por exemplo, tenta interagir suas ações com as do MST,

fortalece o diálogo com o sindicalismo internacional e começa a se abrir para novas possibilidades, como a economia solidária. Mas o exemplo mais interessante talvez seja o da Coordenação Nacional de Lutas - CONLUTAS - que se propõe a retomar um sindicalismo de base, ao invés do de cúpula, e tenta costurar novas solidariedades, inclusive para além do trabalho formal e subordinado - agregando trabalhadores informais, desempregados e excluídos de toda espécie.

7 CONCLUSÕES DO SECRETÁRIO-GERAL DO SIDTSS

Terminados os debates, o secretário Arturo Bronstein, usando sucessivamente os três idiomas do Congresso (francês, inglês e espanhol), fez uma espécie de sumário, enfatizando os principais aspectos da organização e dos conteúdos do Congresso.

A respeito da organização, o secretário destacou a participação do continente africano, os espaços destinados aos debates, o número recorde de informes enviados, os relatórios gerais e o *feedback* recebido. Notou ainda que 50% das relatorias foram confiadas às mulheres.

A propósito dos conteúdos, observou que os diversos países têm muitos problemas em comum, mas uma grande variedade de respostas-padrões ao novo modelo produtivo. Notou ainda que os problemas que hoje afetam o Direito do Trabalho são mundiais, e por isso mesmo não podem ser enfrentados por Estados isolados. Uma ação global é "inevitável". É preciso "internacionalizar as respostas".

O Direito do Trabalho está sendo cada vez mais substituído pela regulamentação do mercado. O trabalho é visto como simples "recursos humanos". Assim, estamos numa encruzilhada, mas nem por isso devemos ser pessimistas, acreditando que o futuro será cada vez mais desigual e injusto.

Para construir um futuro diferente, "não temos respostas, mas temos pistas". O Direito do Trabalho terá de se tornar não apenas mais eficaz, mas grande o suficiente para abranger outras formas de trabalho. Será preciso ampliar velhos conceitos, a começar pela definição de empresa - e, a partir daí, construir uma nova doutrina de responsabilidades. Códigos de conduta, acordos globais e pactos sociais serão cada vez mais importantes. Mas uma *soft law* não pode substituir uma *hard law*.

8 DUAS OU TRÊS OBSERVAÇÕES FINAIS

No geral, o Congresso mostrou uma organização impecável e participações de muito bom nível. Faria apenas duas críticas:

1 - No tocante à organização, faltou a voz dos trabalhadores. Mais uma vez, parece que somos nós, *iluminados*, que sabemos o que melhor lhes convém.

2 - No tocante aos conteúdos, faltou um aprofundamento da questão sindical, que está na base da crise e da reconstrução possível do Direito do Trabalho.

A idéia subjacente parece ter sido a de que, entre apenas resistir ou apenas submeter-se, o Direito do Trabalho terá de inventar novos caminhos para se tornar mais amplo, efetivo e *global*.