

# DOCTRINA INTERNACIONAL

## SINOPSE

JORGE LUIZ SOUTO MAIOR(\*)

O texto a seguir publicado, do autor americano, *Rick Fantasia*, é de uma pertinência impressionante com relação ao contexto brasileiro, no momento em que se tenciona alterar o sistema de relações de trabalho, acompanhando a tendência ditada pelo modelo político neoliberal, utilizando-se como padrão o sistema norte-americano, pois o autor inicia seu texto exatamente levantando a seguinte questão: "*Mais l'économie américaine est-elle vraiment un succès et quels seraient les coûts d'une imitation du modèle original?*" (Mas a economia americana é verdadeiramente um sucesso e quais seriam os custos de uma imitação do modelo original?).

No decorrer do texto, o autor, com conhecimento de causa, porque vive na sociedade americana, e com base científica, porque apoiado em dados concretos (*atos documentados e números estatísticos*), reconhecendo que os Estados Unidos foram um verdadeiro laboratório experimental do neoliberalismo e que, por isso, é natural que os demais países busquem imitá-lo, busca demonstrar primeiramente que, a baixa taxa de desemprego nos Estados Unidos, com relação ao conjunto dos Estados europeus, não é uma realidade se comparada com alguns Estados, isoladamente, como a Austrália, a Holanda, a Noruega e a Suíça. Adverte, ainda, que cerca de dois milhões de indivíduos, em idade de trabalhar (a maioria, jovens, negros e latino-americanos) habitam os presídios americanos, o que mascara a taxa de desemprego em pelo menos 2%.

Além disso, acrescenta que os empregos que têm sido criados nos Estados Unidos são, em sua maioria, empregos precários ou atípicos (tempo parcial, temporários, transitórios, terceirizados ou independentes), que são pior remunerados e que possuem menos compensações não monetárias que os empregos a tempo integral. Relata que empresas como o MacDonald's possui 80% de sua mão-de-obra com contratos a tempo parcial (e que 100% desses empregados não são sindicalizados). Conta que a indústria do trabalho temporário passou de 0,4 milhões de trabalha-

---

(\*) Juiz do Trabalho, titular da 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP. Bolsista da CAPES, em nível de pós-doutorado.

dores, em 1982, para 3 milhões, em 1999, o que representa que um trabalhador a cada quatro está engajado em um contrato precário. Aliás, muitos trabalhadores, em razão da diminuição do ganho, têm ocupado dois ou até três destes empregos precários.

E, por falar em ganho, esclarece o autor que 80% dos trabalhadores americanos tiveram seus ganhos achatados em média em 18% desde 1973 até 1999, e que estes dados já consideram o aumento salarial verificado entre os anos de 1995 a 1999. No que diz respeito aos menos qualificados esta baixa de ganhos foi ainda maior pois para estes reduziu-se, sensivelmente, o custo, pelas empresas, das compensações não monetárias com pagamento de plano de saúde e aposentadoria privada, resultando que cerca de 44 milhões de trabalhadores americanos não possuem qualquer tipo de seguro médico.

Sobre o aspecto das condições de trabalho, o empregador (com raras exceções) pode dispensar o trabalhador sem qualquer motivação (*"Quelle que soit l'importance d'un emploi aux États-Unis, l'employeur peut toujours à chaque instant renvoyer le titulaire sans raison ou sans préavis et sans compensation"*). Dentre 26 países do norte ocidental, os Estados Unidos são o único no qual os trabalhadores têm trabalhado mais, em média, por ano, do que trabalhavam há 20 (vinte) anos atrás (cerca de 63 horas a mais por ano), isto porque, devido à ausência de disposição legal, os empregadores não são obrigados a dar férias aos empregados e o tempo de férias geralmente acordado é de 16 dias ao ano somente. Além disso, durante a jornada o trabalhador americano não há direito a qualquer pausa, mesmo para ir ao *toilette*, o empregador pode exigir a prestação de horas extras, sem qualquer limitação (com exceção dos empregados em transporte: ônibus, caminhões e aviões, cujo horário é fixado pelo governo federal) e não há qualquer licença por doença (mesmo sem remuneração).

Explica o autor que a aquisição de vantagens trabalhistas nos Estados Unidos somente é possível, para os empregados que não têm uma posição de destaque, mediante pressão exercida sobre os empregadores, devido à organização dos trabalhadores em face de seu empregador. Neste sentido, acrescenta o autor que para dezenas de milhões de trabalhadores americanos, que não exercem uma profissão liberal ou que não possuem uma alta qualificação, uma carta sindical representa o primeiro passaporte para a aquisição da cidadania (*"Pour les dizaines de millions de travailleurs américains qui n'exercent pas une profession libérale ou qui n'ont pas de statut de cadre supérieur, une carte syndicale est le premier passeport vers une citoyenneté sociale"*).

Todavia, relata o autor, que apenas cerca de 13% por cento dos trabalhadores americanos são sindicalizados e mesmo depois que a aquisição devem defendê-la constantemente contra as ofensivas patronais.

Mas à tal taxa não se chegou por acaso. Tudo foi muito bem organizado, dentro do contexto democrático, através da utilização da mídia, da classe política, dos professores universitários, para levar a crer que a socieda-

de moderna é uma sociedade sem classes, livre, composta apenas de indivíduos soberanos. Uma ideologia que, no entanto, como esclarece o autor, favorece o máximo de manipulação com um mínimo de agitação social.

O avanço desta ideologia representou nos Estados Unidos uma erosão dos direitos fundamentais da criação de sindicatos, da negociação coletiva e do direito de greve. Para a maior parte dos trabalhadores esses direitos simplesmente não existem.

Fora mesmo criada uma organização para formação desta idéia na opinião pública, iniciando-se uma escalada anti-sindical, um autêntico "terrorisme syndical" (terrorismo sindical), como diz o autor.

Impressiona neste sentido, as cartas enviadas às empresas, por pessoas especializadas em destruir a força reivindicativa dos trabalhadores em caso de greve. Paralelo a este serviço, as empresas buscam saídas jurídicas para se armar contra as greves, e acabam utilizando-se do expediente de empregar trabalhadores nos lugares dos trabalhadores em greve, o que acaba por anular, praticamente, o direito de greve. Verdade que tal procedimento não é permitido pela lei americana, mas a ineficácia do sistema processual americano, para fazer reintegrar os trabalhadores grevistas (cerca de três anos) acabou fazendo com que tal prática surtisse o efeito de desestimular a greve.

Sobre este aspecto, portanto, oferece o autor uma importante conclusão que nos deve fazer refletir acerca do futuro que se pretende criar no sistema brasileiro. Conclui o autor: *"C'est pour cette raison qu'il faut être sceptique sur les principes moraux et juridiques du BIT, car c'est la flexibilité de la loi américaine et la légèreté des mécanismes de régulation et de sanction qui ont permis au patronat de l'industrie d'annuler, en pratique, le droit des travailleurs à s'organiser (et cela en dépit des affirmations légales)"* (É por esta razão que é preciso ser cético quanto aos princípios morais e jurídicos do BIT (Bureau Internacional do Trabalho da OIT), pois foi a flexibilidade da lei americana e a escassez de mecanismos de regulamentação e de sanção que permitiram ao patronato da indústria anular, na prática, o direito dos trabalhadores de se organizarem — isto a despeito das disposições legais, em sentido contrário).

E, continua o autor relatando que, ao contrário do que há na França e em outros países europeus, não há comitês de estabelecimento nas indústrias americanas. Para se empregar, o pretendente ao emprego passa por um verdadeiro filtro, tendente a verificar seu passado sindical e uma vez empregado, o trabalhador americano está cada vez mais sob vigilância eletrônica, por vários motivos, mas também para evitar a organização dos trabalhadores.

Uma outra passagem do texto merece também destaque, para uma reflexão. Diz o autor: *"Les employeurs violent régulièrement la loi en grande partie parce que les sanctions sont trop légères. Puisque la législation sur le travail est "réparatrice" plutôt que "punitiva", il n'y a pas pour des pratiques illégales du travail ni sanction pénale ni sanction civile..."* (Os empregadores violam regularmente a lei em grande parte porque as sanções são muito leves. Porque a legislação sobre o trabalho é mais reparatória do que punitiva,

não há para as práticas ilegais do trabalho nem sanção penal nem sanção civil). Isto representa que o interesse do empregador de desarmar o trabalhador se faz, unicamente, com o descumprimento deliberado da lei, cabendo a este último uma reparação que não é capaz de recompor o prejuízo da imobilização coletiva em busca de melhores condições de trabalho.

Por consequência deste sistema de relações de trabalho, adverte o autor que, nos Estados Unidos, “a verdadeira exploração dos trabalhadores se intensificou no local de trabalho e o trabalhador praticamente desapareceu do cenário público enquanto sujeito socioeconômico”, sendo substituído pelo consumidor.

O sistema americano, portanto, tem se baseado na busca de alto consumo a baixo custo. Baixos salários para proporcionar produtos a preços baixos, mas apenas para incentivar o consumo. Nada no que diz respeito à seguridade, lazer e, principalmente, mais dignidade nas relações de trabalho. Os americanos, diz o autor, se fatigam em permanência para que possam encontrar produtos cada vez mais baratos. Mas isto tem provocado que as economias familiares tombaram a zero e o número de falências se multiplicou por sete, desde 1980, enquanto a indústria do cartão de crédito continua a enviar prospectos que chegam a transbordar a caixa de correio dos americanos. Os americanos, enquanto consumidores, agem contra seus próprios interesses, enquanto trabalhadores.

Como se vê, o texto traz vários elementos de suma importância para que possamos refletir sobre os avanços da livre negociação e da flexibilização das leis trabalhistas que se pretende implementar no Brasil.