

**FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO**

MAURO NERY MOURA

**A aplicação do Princípio da Proteção na premente e necessária harmonização legislativa
entre os países que compõem o MERCOSUL**

Recife
2011

MAURO NERY MOURA

**A aplicação do Princípio da Proteção na premente e necessária harmonização legislativa
entre os países que compõem o MERCOSUL**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da Instrução Cristã, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof^a. Dr^a Juliana Teixeira Esteves

Recife
2011

Moura, Mauro Nery

A aplicação do Princípio da Proteção na premente e necessária harmonização legislativa entre os países que compõem o MERCOSUL./ Mauro Moura Nery. – Recife: O Autor, 2011.

39 folhas

Orientador(a): Juliana Teixeira Esteves

Monografia (graduação) – Faculdade Damas da Instrução Cristã. Trabalho de Conclusão de curso, 2011.

Inclui bibliografia.

**1. Direito 2. Direito do Trabalho 3. Desemprego 4. Harmonização
I. Título.**

**340 CDU (2.ed.)
340 CDD (22.ed.)**

**Faculdade Damas
TCC 2011- 044**

Mauro Nery Moura

A aplicação do Princípio da Proteção na premente e necessária harmonização legislativa entre os países que compõem o MERCOSUL

Monografia apresentada à Faculdade Damas da Instrução Cristã, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.
Orientadora: Prof^ª. Doutora Juliana Teixeira Esteves

DEFESA PÚBLICA em:

Recife, _____ de _____ de 2011

A banca examinadora composta pelos professores abaixo, sob presidência do primeiro, submeteu o candidato, em nível de graduação, e a julgou nos seguintes termos

MENÇÃO GERAL

PRESIDENTE: Professora Doutora Juliana Teixeira Esteves

Julgamento _____ Assinatura _____

1º EXAMINADOR: Professor...

Julgamento _____ Assinatura _____

2º EXAMINADOR: Professor...

Julgamento _____ Assinatura _____

Recife
2011

*Dedico ao meu Pai (in memoriam) e à minha Mãe,
por todo o amor e dedicação para comigo.*

*À minha família, esposa e filhos, pelo
carinho dispensado em todos os momentos.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo Dom da vida.

À minha família pela compreensão diante da ausência, por vezes indesejada, mas necessária, nesta caminhada.

Aos meus pais, pelos ensinamentos e força para superar os obstáculos.

Aos amigos feitos nesta etapa.

Aos professores e funcionários da Faculdade Damas.

A todos que de algum modo me ajudaram nesta jornada.

RESUMO

Atualmente a sociedade transita do período industrial para o pós-industrial. O marco dessa passagem é a dinâmica globalização, fenômeno portador de consequências danosas ao trabalhador que não consegue se adaptar e se qualificar para acompanhar a evolução tecnológica (da informática e da robótica, por exemplo), que tem seus postos de trabalho humano substituídos por máquinas mais avançadas e eficientes, gerando o problema do desemprego estrutural, e que enfrenta os novos paradigmas jurídicos de trabalho. Este estudo focaliza-se nas consequências desse período de transição no que tange as relações trabalhistas, propondo uma saída balizada na aplicação do Princípio da Proteção. Para tal, demonstrar-se-á a necessidade de os países se unirem em blocos econômicos, já que se encontram em situações semelhantes nessa nova sociedade internacionalizada, colocando a harmonização legislativa como objetivo principal dessa união de países, conseguindo lutar contra as consequências trazidas pela onda globalizante. Assim devido à fase de transição que se encontra a sociedade com a globalização e a internacionalização das relações laborais, há a necessidade de se criar entre os componentes do MERCOSUL uma harmonização das legislações trabalhistas, privilegiando-se o Princípio da Proteção.

Palavras-chave: Desemprego; Harmonização; Proteção.

ABSTRACT

Currently the society transits of the industrial period for the postindustrial one. The landmark of this transition was the dynamic phenomenon of the globalization that, brought terrible consequences for the worker, because the computer technology and the robotics science, requires employees specialized skills, not forgetting to mention that many of them are replaced by machines, creating problems of structural unemployment, and the new paradigms of legal work. This study focuses on the consequences of this transitional period and the permissions allowed in the labor relations, proposing an alternative based on the application of the principle of protection, it demonstrates that to realize that kind of needs the countries in similar situations at this new internationalized society most stay organized in economic blocks, placing the legislative harmonization as the main objective of this union of countries, achieving combat against the consequences brought by the globalization. So because of the transition phase of the society, the globalization and the internationalization of the labor relations, there was the need to set up the MERCOSUL, and to harmonize the laws of their countries members through the principle of protection.

Key-words: Unemployment; Harmonization; Protection

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1 O PÓS-INDUSTRIALISMO E A GLOBALIZAÇÃO COMO OBSTÁCULO PARA A AMPLIAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO TERCEIRO MUNDO	
1.1 A modificação da sociedade industrial para a sociedade pós-industrial.....	10
1.2 A teoria das três ondas de Alvin Toffler.....	11
1.3 A necessidade de agregamento dos países do terceiro mundo frente as consequências da globalização.....	12
CAPÍTULO 2 O MERCOSUL E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS	
2.1 Atuação da OIT e sua essencial intervenção nas relações trabalhistas.....	15
2.2 O MERCOSUL, o Grupo 11 e as relações de trabalho internacionais.....	16
2.3 O princípio do protecionismo como fator necessário ao desenvolvimento das relações trabalhistas dentro dos países componentes do MERCOSUL.....	17
CAPÍTULO 3 O REFLEXO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS INTERNACIONAIS NO BRASIL E A IMPORTÂNCIA DA HARMONIZAÇÃO DAS LEGISLAÇÕES DOS PAÍSES MEMBROS DO MERCOSUL	
3.1 Os problemas enfrentados pela sociedade brasileira nas suas relações trabalhistas.....	20
3.2 As propostas internas do Brasil para superar a crise formada pelo processo dinâmico da globalização e sua eficácia nas relações trabalhistas.....	22
3.2.1 O problema da adequação das normas internacionais no sistema brasileiro visando a necessidade de transformação legislativa na Constituição Federal de 1988.....	26
3.2.2 A reforma sindical como elemento fundamental para incentivo às negociações coletivas e seus instrumentos.....	29
3.3 A importância da harmonização das legislações dos países membros do MERCOSUL e o Princípio da Proteção como instrumento de interpretação normativa.....	31
CONCLUSÃO.....	35
REFERÊNCIAS.....	38

INTRODUÇÃO

De grande importância se faz a harmonização legislativa dos países componentes do MERCOSUL e a proteção dos trabalhadores em âmbito internacional, tendo em vista que esses países sofrem, cada vez mais, com os efeitos do mundo globalizado: índices maiores de desemprego, diminuta qualificação do obreiro e problemas causados pela falta de estrutura econômica e política.

A interação global acarretou uma preocupação meramente econômica, relevando-se matérias que, atreladas ao andamento da economia, também sofreram os reveses desse fenômeno, como as relações sociais. Em decorrência dessa sujeição do social ao econômico, adentraram-se no mundo da economia globalizada aspectos culturais, humanos e políticos, e incluída nesses encontramos a relação trabalhista.

A história do surgimento do mundo pós-industrial vem mostrar que a globalização trouxe efeitos negativos ao setor laboral e econômico do Terceiro Mundo, portador de grandes entraves em suas relações trabalhistas. Em *contrario sensu*, o mesmo fenômeno traz desenvolvimento às grandes potências.

A nova era do pós-industrialismo traz o assunto abordado pela Teoria das Três Ondas, de Alvin Toffler, o desemprego estrutural: efeito atribuído às várias transformações na sociedade mundial que, em busca do desenvolvimento, fomentam o problema do desemprego, criando, assim, um problema na estrutura das mais variadas nações.

Pretende-se, portanto, após a explanação sobre mundo pós-industrial, realizar um estudo sobre as relações trabalhistas no mundo globalizado, sendo infrutífero tratar de questões laborais com foco em apenas uma única nação, o que levaria o estudo à estagnação. Assim, faz-se imprescindível analisar a importância da Organização Internacional do Trabalho-OIT como defensora da proteção às atividades trabalhistas em âmbito internacional, editora de princípios e convenções específicos que, por inexistir-lhes força cogente, passam a ter a *status* de norma interna quando ratificadas por um Estado – procedimento adotado em respeito à soberania estatal.

Neste sentido, será focalizado no Mercado Comum do Sul–MERCOSUL o aspecto econômico e as similitudes na situação social, cultural e econômica nos países pertencentes ao conglomerado, fatos justificadores da unidade formada. Este bloco demonstra, ainda, preocupação com as relações laborais em seus Estados-Membros, enfatizando a importância do Princípio da Proteção nessas relações.

Mais adiante, será abordada a situação das relações trabalhistas no Brasil, como forma de exemplificar as dificuldades enfrentadas por países periféricos em relação a um mundo dominado pelas grandes potências. Levantando, também, a questão da atuação sindical na atualidade, da sua força para atuar em prol dos trabalhadores, da necessidade de uma reforma sindical, dos problemas causados por medidas legislativas à proteção dos obreiros e do perigo de se aumentar a força das negociações coletivas sem um sindicalismo forte e atuante.

O tema dessa abordagem especifica o ramo do Direito Coletivo do Trabalho, ou Direito Sindical (defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria), previsto no artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal 1988, enfatizando-o no MERCOSUL onde as consequências da globalização são mais salientes. Assim, o estudo desses contratemplos mostrou uma nova saída para os países do Terceiro Mundo enfrentarem esta crise: o fortalecimento do bloco.

CAPÍTULO 1 O PÓS-INDUSTRIALISMO E A GLOBALIZAÇÃO COMO OBSTÁCULO PARA A AMPLIAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO TERCEIRO MUNDO

1.1 A modificação da sociedade industrial para a sociedade pós-industrial

Como toda fase social tem seu marco histórico, a sociedade pós-industrial surge com o advento da globalização. Este fenômeno ocorre devido ao aumento das relações comerciais que levam a necessidade de novos mercados, notadamente em países que abriram suas fronteiras ao comércio - queda das barreiras alfandegárias.

O processo globalizante expandiu-se pelo mundo, introduzindo e disseminando a revolução tecnológica (novas técnicas de produção, a robótica, a biotecnologia e a informática) criadora de um modelo de trabalhador diferente do conhecido pela precedente sociedade industrial, época de ajuda mútua e coletiva para que a produção em série e o emprego fossem garantidos (modelo fordista).

Surge, agora, o trabalhador individualista e competitivo, que segundo José Carlos E. Araújo (2003, p. 39) é denominado trabalhador-criador, aquele capaz de tornar superado hoje o que criou ontem. Esta revolução tecnológica, acompanhada da abertura dos mercados, da promoção do desenvolvimento mundial e do avanço das comunicações, levaram ao sucateamento de vários países periféricos, e estes passaram a ser meros fornecedores de matéria-prima para a industrialização nos países do Primeiro Mundo.

Nos Estados do Terceiro Mundo, com economia instável e acentuada desigualdade social, uma das consequências da globalização é o acúmulo de riquezas em parte privilegiada da sociedade.

A dinâmica globalização desfavorece a manutenção de um regime estável, porque obriga a sociedade nacional a viver conforme os moldes impostos pelo processo e reserva para poucos trabalhadores o disputado emprego, desde que sejam qualificados às novas exigências e totalmente doados à empregadora.

O fenômeno, aqui tratado, leva a sociedade a uma conjuntura de novos fatos sociais provocados pela transformação de uma sociedade industrial, onde imperava a produção em massa feita por muitos empregados, para uma sociedade pós-industrial, que requer qualificação para vagas reduzidas de emprego, são as transformações quantitativas, de então, substituídas por novas de natureza qualitativa.

Destarte, as relações trabalhistas enfrentam novos paradigmas: desigualdades sociais e econômicas, ausência de emprego, limitada atuação humana no processo produtivo e sucateamento dos países periféricos. Todas elas são consequências da globalização, cunhada em uma sociedade pós-capitalista de economia neoliberal (mínima interferência estatal nas relações privadas), com problemas sociais sérios, e algumas nações adotaram um exacerbado protecionismo como forma de combater os reflexos advindos dos mencionados paradigmas.

A aplicação deste protecionismo se perfaz mais incisiva nos países do Terceiro Mundo, por sofrerem mais as consequências do mundo globalizado e viverem sobre moldes sociais diferentes das superpotências.

A atuação neoliberal do Estado forma uma sociedade fundamentada em uma relação inversamente proporcional: o crescimento constante da produtividade acarretando o decréscimo do trabalho, e gerando o desemprego estrutural. Este último surgiu como um dos mais sérios efeitos da globalização, além de afetar o intuito e a razão de existir do Direito do Trabalho (coordenador da manutenção do trabalhador em seu trabalho).

Nesse diapasão, a professora da Universidade de Modena, na Itália, Luisa Galantino, ao elaborar o conceito de Direito do Trabalho diz que:

O desenvolvimento de uma atividade laboral constitui o próprio pressuposto da proteção de que goza sucessivamente o trabalhador subordinado e dá corpo, expressão e importância ao Direito do Trabalho. Portanto, é um instrumento fundamental de valorização da pessoa e de participação na vida democrática do país. (GALANTINO, *apud* MANNRICH, 2010, p. 40)

O fim pretendido pelo Direito do Trabalho não está adstrito ao trato laboral, pois enveredam suas normas sobre a proteção do direito fundamental ao trabalho, repercutindo na singularidade do cidadão e irradiando em toda a sociedade. Sua especificidade é meio para atingir o bem estar social.

1.2 A Teoria das Três Ondas, de Alvin Toffler

Para clarear o entendimento dessa mencionada transição, alude-se à Teoria das Três Ondas (Third Wave Theory), de Alvin Toffler, que se refere à passagem do industrialismo para o pós-industrialismo (TOFFLER, 2008).

Assim, caracterizada a primeira onda pela passagem de uma sociedade nômade para o convívio em aldeias, o desenvolvimento das técnicas de agricultura (Revolução Agrícola), a

atividade de extração de minérios, a doma de animais e as primeiras plantações, surgindo, assim, os primeiros grandes estados agrários.

Aduz que a segunda onda chega com a Revolução Industrial, período de saída da população do campo para o trabalho fabril nos centros urbanos (êxodo rural), rompendo-se, abruptamente, com o sistema rural antigo e ocasionando uma divisão social do trabalho com o incentivo da produção em massa, expansão do capitalismo, surgimento dos partidos políticos e dos sindicatos, “apesar de o regime liberal proibir o fenômeno associativo” (BARROS, 2010, p. 1219).

A terceira onda enfatizada refere-se à transição da Modernidade para a Pós-Modernidade, acompanhada dos novos paradigmas das relações de trabalho: valorização da produtividade, qualificação do empregado, avanço da informática e, principalmente, o aumento do desemprego.

Assegura Toffler (2008) estar presente no industrialismo a sociedade de massas, representada por uma produção padronizada e centralizada chamada de massificação. Com a implantação da Terceira Onda, fase em que a sociedade atual passa por uma transformação, ocorrendo um crescente processo de desmassificação, onde os maiores investimentos são realizados na criatividade do trabalhador, no poder organizacional e na especialização em produtos para criar uma sociedade de consumidores da utilidade do produto e não da necessidade deles. A desmassificação surge, pois, no processo de transição para o pós-industrialismo.

Deste modo, fica claro que a implantação da Terceira Onda traz à baila os efeitos de um mundo em transição, provocando incertezas sobre a realidade em que se vive, acirramento das desigualdades sociais e aumento do desemprego, em suma, todos os novos paradigmas trazidos pela sociedade nascente.

1.3 A necessidade de agregamento dos países do Terceiro Mundo frente às consequências da globalização

Com o surgimento dos novos paradigmas trazidos pela Terceira Onda e a necessidade de adaptação da sociedade à transição, os países periféricos são levados a uma busca incessante por soluções contra a supremacia dos países de Primeiro Mundo.

Uma das ferramentas para superar a ingressa crise, é renovação da atuação das entidades representativas de classe. O efetivo aparecimento dos sindicatos ocorreu com a Revolução Industrial, apesar de as Corporações de Ofício, na Idade Média, esboçarem o seu

surgimento. No final do século XIX, o desenvolvimento do comércio internacional, o aparecimento de novos mercados consumidores, a necessária contratação de trabalhadores e a inescrupulosa exploração desses obreiros, fizeram nascer um movimento sindical de caráter meramente reivindicatório, alcançando, mais adiante, uma posição de grande relevância.

Esse novel sistema capitalista traz a uma idéia de democracia refletida no crescimento do movimento sindical, pois as próprias Constituições dos Estados industriais começam a prever a atuação dessas entidades, surgindo, assim, modelos sindicais diferentes. A atuação de alguns desses modelos de sindicato passou a ser pautada pela Convenção 87, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), organismo especial vinculado à ONU, defensor da liberdade sindical, e em outros modelos a atuação da entidade sindical era autônoma, mas sem liberdade porque havia limitações impostas pelo Estado - sistema corporativista-autoritário, como na Era Vargas.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, estabeleceu direitos sindicais no art. XX, “Todo homem tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas, ninguém poderá ser obrigado a fazer parte de uma associação”, e no art. XXIII, “Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”. A liberdade de associação é, inclusive, matéria defendida no inciso XVII do art. 5º, no inciso VI do art. 37, e no caput do art. 8º de nossa vigente Carta Magna.

Junto aos paradigmas da Pós-Modernidade, como a criação de novos cargos de trabalho, os sindicatos começaram a sofrer uma crise de identidade, pois desconheciam quais trabalhadores englobavam a categoria que defendia, surgindo, assim, uma necessária autonomia coletiva: abertura de espaço para as negociações coletivas gerirem as crises laborais. Tais como o surgimento de novos tipos de representações, como as organizações não governamentais (ONG's).

A atuação do neoliberalismo e as consequências da globalização minam a força dos sindicatos frente aos governos. Há a necessidade de os países do Terceiro Mundo se fortalecerem contra esse atual período transitório e tendente à instauração de um neocolonialismo. A similitude da situação enfrentada por esses países, cujas relações trabalhistas necessitam de um protecionismo radical e acentuado para o combate ao desemprego do novo sistema, fez com que essas nações se unissem na forma de blocos econômicos.

No início, atento apenas à seara econômica, a concepção de uma unidade entre Estados visava à própria proteção contra o neoliberalismo, adotado pelos países de Primeiro Mundo para a exploração dos Estados periféricos. Na América do Sul, destaca-se o MERCOSUL,

que, a passos lentos, vem tentando formar uma unidade como escudo às consequências do processo globalizante, bem como para tratar de questões sociais inerentes aos próprios problemas internos. O bloco segue organismos internacionais especializados nas relações trabalhistas, para que possa se inserir no setor econômico e social do mundo globalizado.

CAPÍTULO 2 O MERCOSUL E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

2.1 Atuação da OIT e sua essencial intervenção nas relações trabalhistas

A crise pós-industrial torna-se problema internacional contra o qual todos objetivam a superação ou a melhor adaptação aos despontados paradigmas, advindos da globalização. O âmbito trabalhista foi bastante afetado pela transição, principalmente quanto à falta de emprego.

A OIT, surgida com o Tratado de Versalhes, em 1919, é o órgão da ONU que prima por instituir convenções e tratados atinentes à proteção do empregado e de entidades e instituições defensoras da classe hipossuficiente, e que visa orientar os países signatários para a função do trabalho, em si.

A união dos países do Terceiro Mundo em blocos econômicos para tratar das relações trabalhistas necessitava da orientação e supervisão da OIT, por meio de suas convenções que, desde que ratificadas, passam a integrar a ordem jurídica desses países. No Brasil, as convenções adentram no ordenamento como normas federais.

A OIT, órgão de referência para padronização das relações trabalhistas, faz o elo entre os países do Terceiro Mundo que ratificaram suas convenções, sendo parte dessas nações regidas pelo Princípio da Proteção e afligidas por condições sociais de desemprego e instabilidade econômica em comum.

Duas convenções são consideradas de suma importância neste trabalho. A primeira, Convenção 87, não ratificada pelo Brasil, é defensora da liberdade sindical e enuncia quatro garantias universais: a) poder de criar organizações de sua própria escolha; b) poder elaborar os estatutos e regimentos e eleger seus representantes, sem intervenção do Estado; c) garantir sua atuação retirando o controle arbitrário do Estado, como poder de extinguir as entidades; e d) ter direito de constituir e de filiar federações e confederações nacionais, bem como filiar-se às organizações internacionais. Em suma, esta convenção dispõe sobre a liberdade sindical e a não intervenção estatal, deixando os sindicatos livres e sem limitações quanto a sua criação e associação, e possibilitando a unificação sindical por categoria, com força multinacional.

A segunda, Convenção 158, focada na garantia do emprego, tem como regra principal a proibição de despedimento sem um motivo justificável, sem a justa causa, e o motivo ensejador da demissão deva ser por má conduta do obreiro. Para o mesmo fim, esta Convenção ainda prevê: i) o direito de buscar a Justiça do Trabalho no caso de demissão sem motivo plausível; e ii) a obrigatoriedade de as demissões coletivas serem comunicadas ao

Ministério do Trabalho do Estado, além de serem previamente negociadas com o sindicato dos obreiros, garantindo uma ingerência da entidade na empregadora.

Todas essas garantias aos sindicatos e trabalhadores favorecem seja implantado e aplicado o Princípio da Proteção, que se perfaz tão relevante ao ponto de um organismo internacional, como a OIT, garantir sua aplicação com normas provedoras da representatividade do trabalhador e de continuidade de seus empregos, constituindo-se como regra adotada por todas as nações para construção de um Direito do Trabalho comunitário, vez que as relações de trabalho já se encontram internacionalizadas.

2.2 O MERCOSUL, o Grupo 11 e as relações de trabalho internacionais

O Mercado Comum do Sul-MERCOSUL tem como participantes o Brasil, a Argentina, o Paraguai e o Uruguai, e representa: a integração econômica destes países; a reação à globalização e ao neoliberalismo; e a defesa à crescente exploração aos países do Terceiro Mundo.

O MERCOSUL tem personalidade jurídica de Direito Internacional e sua legislação prevê a harmonização legislativa dos países membros para acelerar os processos de desenvolvimento econômico com justiça social. Assim, percebe-se que o foco do bloco não se limita à economia, abrangendo-se, também, o social e, por consequência, a melhoria da condição de trabalho por propostas políticas e econômicas.

Com o intuito de proteger as relações laborais e incentivar as negociações coletivas, os países membros deste bloco econômico criaram o Grupo 11, que se utiliza de convenções da OIT para tais fins.

Segundo Alice Monteiro Barros,

[...] por intermédio das centrais sindicais dos países do Cone Sul, criou-se o subgrupo 11, dedicado a 'assuntos trabalhistas' (Resolução n. 11/91), ampliando mais tarde para 'relações trabalhistas, emprego e seguridade social', o qual possui oito Comissões, dedicadas a Relações Individuais do Trabalho, Relações Coletivas de Trabalho, Emprego e Migrações Laborais, Formação Profissional, Saúde e Segurança do Trabalhador, Seguridade Social, Setores Específicos e Princípios e Convenções Internacionais. (BARROS, 2010, p. 520)

Uma das mais difíceis e importantes tarefas do Grupo 11 é proporcionar a adequação das Convenções da OIT à realidade local dos países, onde o já previsto Princípio da Proteção deva ser aplicado com mais intensidade.

2.3 O Princípio da Proteção como fator necessário ao desenvolvimento das relações trabalhistas no MERCOSUL

O MERCOSUL criou o Grupo 11 por necessidade de aplicar maior proteção às relações laborais da categoria funcional dos hipossuficientes, os detentores da força de trabalho, contra os empregadores, os proprietários dos meios de produção. Esse conceito de proteção se intensifica quando observado que as relações trabalhistas internacionais estão submetidas às vontades das grandes potências do mundo globalizado.

Em razão das desigualdades sociais trazidas pelo capitalismo e acentuadas na pós-modernidade, a classe empregadora sobrepôs-se mais acentuadamente à obreira, podendo-se afirmar que a proteção nas relações trabalhistas surge como fator em prol da justiça, para equilibrar a balança com o fortalecimento do trabalhador.

Antes de explanar sobre o Princípio da Proteção, convém mencionar que são várias as definições de princípios. No entendimento de Renato Saraiva:

São proposições genéricas que servem de fundamento e inspiração para o legislador na elaboração da norma positivada, atuando também como forma de integração da norma, suprimindo as lacunas e omissões da lei, exercendo ainda, importante função operando como baliza orientadora na interpretação de determinado dispositivo pelo operador de direito (SARAIVA, 2005, p.28)

Os princípios exercem as funções informativa, normativa e interpretativa. A primeira função é aquela que informa o legislador, atuando como suplemento, a segunda atua como fonte normativa e, por último, a interpretativa que opera como critério orientador intérprete. Existem, no Direito, princípios gerais que servem como base norteadora de qualquer ramo do direito (da propriedade, da isonomia, da justiça, da igualdade, da liberdade e da dignidade da pessoa humana), e princípios específicos, atinentes a cada ramo do Direito - no caso do direito trabalhista tem-se: o princípio do direito à greve, art. 9º da CLT; da representação dos trabalhadores, art. 11 da CLT; do reconhecimento das convenções e acordos coletivos, art. 7º, XXVI, da CLT; da irredutibilidade de salários, art. 7º, VI, da CLT; e da não interferência do Estado na organização sindical, art. 8º, I, da CLT.

Os princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho são os mesmos que norteiam o Direito Coletivo e Individual (BARROS, 2010, p. 1217). O Princípio da Proteção, além de específico do Direito do Trabalho, é o de maior relevância jurídica e social, porque concede ao pólo mais

fraco da relação laboral uma superioridade jurídica, garantidora de inderrogáveis direitos trabalhistas mínimos.

No entender de Barros (2010, p. 127) o Princípio da Proteção “é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente”.

Este princípio se desmembra em três outros que formarão a base para se entender a aplicação da proteção, quais sejam: i) do *in dubio pro operário*, impõe ao intérprete que, ao se deparar com dois ou mais preceitos trabalhistas aplicáveis ao caso concreto, escolha a norma mais favorável ao empregado; ii) da aplicação da norma mais benéfica, conferi a aplicação da lei mais benéfica ao empregado, independentemente da sua posição na escala hierárquica; e iii) da prevalência da condição mais benéfica, decreta a prevalência das condições mais vantajosas acordadas no Contrato de Trabalho em prol do empregado, independentemente da edição de legislação superveniente.

Após ser conceituado de forma sucinta, fica mais claro entender a necessidade da aplicação, no âmbito do MERCOSUL, do Princípio da Proteção nas relações trabalhistas. Este bloco econômico é constituído por países do Terceiro Mundo com similitudes históricas, principalmente em relação às lutas pela democracia e igualdade social, e que permanecem excluídos das grandes negociações dos países de Primeiro Mundo. É cediço que os subdesenvolvidos sofrem mais com as transformações atuais, porque todas as mudanças privilegiam a relação de emprego e os interesses dos países dominantes, sociedades fundadas em uma realidade diferente da existente no Cone Sul.

Nas nações menos avançadas “A globalização fez-se acompanhada de efeitos negativos sobre o setor das relações laborais, causando o desemprego estrutural, isto é, decorrente do modelo de industrialização adotado, não há geração de empregos, mas diminuição, apesar do aumento da produtividade.” (VELLOSO, 2005, p. 254-255).

Com o desemprego estrutural o grupo de sem trabalho torna-se maior do que o de empregados, tornando as ferramentas de proteção do trabalho incapazes de desempenhar suas funções com afinco. Além disso, a receita dos Estados diminui, deixando este de garantir o emprego fixo e repassando suas responsabilidades com os operários para as empregadoras. Já as empresas esquivam-se de tais responsabilidades e “enxugam” cada vez mais seu quadro de funcionários, gerando desemprego e aumentando a informalidade da relação de emprego, facilitada pela ausência de normas protetoras.

Desta forma, é evidente a necessidade de criação de novas instituições protetoras e o aumento da proteção estatal com a relação de trabalho. Entretanto, esta proteção deve estar em permanente processo evolutivo, para se adequar às relações sociais enfrentadas e acompanhar a realidade de uma nova sociedade, em pleno dinâmico processo de globalização.

No âmbito internacional, as importantes decisões são tomadas pelas grandes potências e, de regra, em própria benesse, sendo essencial que os integrantes do MERCOSUL utilizem-se, de maneira larga e eficaz, do Princípio da Proteção em suas relações trabalhistas, interpretando a normativa internacional com base na nossa realidade para atender à singular situação dos países periféricos.

CAPÍTULO 3 O REFLEXO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS INTERNACIONAIS NO BRASIL E A IMPORTÂNCIA DA HARMONIZAÇÃO DAS LEGISLAÇÕES DOS PAÍSES MEMBROS DO MERCOSUL

3.1 Os problemas enfrentados pela sociedade brasileira nas suas relações trabalhistas

O mundo, quanto ao trabalho, está sofrendo transformações decorrentes das revoluções tecnológicas (da automação, robótica e a telemática), fato modificador do padrão produtivo. O que antes era um trabalho parcelado e fragmentado, formando um conjunto de atividades repetitivas nas sociedades industriais, chamado de produção em série, passa a ser uma produção por produtividade, significa dizer que o trabalhador limitado ao modelo fordista-taylorista está sendo substituído pelo trabalhador mais qualificado, participativo e multifuncional.

No entender do professor Túlio de Oliveira Massoni,

Nas últimas décadas do século XX ocorreram profundas mudanças no mundo do trabalho, ocasionando uma espécie de desarranjo institucional protetivo diante de novas formas de trabalho que não se amoldam ao sistema protetivo do tradicional direito operário da era fordista, homogêneo, monolítico de matriz predominantemente estatal. (MASSONI, *apud* MANNRICH, 2010, p. 141/142)

E segue asseverando que esse período clássico,

[...]envolvia uma ligação entre a relação salarial e as relações institucionais entre sindicatos, empresários e Estados. Abrangia sindicatos com um forte poder conflitivo-negocial para barganhar a intensificação do trabalho com acréscimos salariais e, conseqüentemente, aumento dos níveis de consumo. A soma dos elementos salário e emprego permitiu aos sindicatos travarem uma luta reivindicatória” (MASSONI, *apud* MANNRICH, 2010, p. 141/142)

A queda do muro de Berlim, em 1989, permitiu uma atuação sem fronteiras ou ameaças para o capitalismo liberal, e essa ideologia prega a intervenção estatal mínima, com mitigação de políticas públicas e incentivo ao consumo de produtos e serviços. Esse consumismo por mercadorias, e não por necessidade, alimenta o desenvolvimento tecnológico criador de produtos mais novos e evoluídos.

O novo modo de produção resultou em novas formas de organização e vínculo laboral. O emprego tradicional, com vinculação a apenas um empregador, com a existência de contrato de trabalho, com a permanência da prestação de serviços e com a proteção social,

cede espaço para ocupações com vínculos mais tênues e precários e com empregos em tempo parcial: é a mecanização do trabalho, onde somente os mais qualificados têm acesso a empregos. Além de este novo modelo comprometer a segurança social do trabalhador, tende a levá-lo para o setor informal como alternativa de fuga do desemprego.

No Brasil, a reestruturação tecnológica gerou uma grande crise no setor produtivo brasileiro, pressionando cada vez mais o mercado de trabalho. Vários problemas começam a ser enfrentados como: i) aumento da população a procura de emprego; ii) baixa qualificação da mão-de-obra; e iii) perda de posição da atividade industrial (maior empregadora na década de 70) para o setor de serviços informais. Parte dos trabalhadores desempregados, em decorrência dos efeitos do mundo globalizado, migrou para ocupação no setor informal, o que revela ser a economia brasileira capaz de gerar empregos, mas essas vagas são de baixa qualidade.

Em meados dos anos 80, o Brasil enfrentava altos índices de inflação, com achatamento salarial e aumento dos lucros das empresas pela especulação financeira, e tudo isso acentuava a desigualdade social. Veio, então, o colapso do setor produtivo e econômico nacional, ocasionando uma convulsão maior nas relações coletivas de trabalho: a crise sindical.

Diante desses acontecimentos da época, a classe trabalhadora reagiu e formou entidades sindicais fortes e com grande poder reivindicatório, mobilizando toda a classe trabalhadora representada e causando prejuízos aos empregadores com a paralisação das atividades. O poder dessas entidades era tão forte que colocava os trabalhadores e os empregadores no mesmo nível negocial, evitando que os empregadores usassem do seu poder financeiro para fazer prevalecer suas vontades.

Entretanto, na atual economia, os sindicatos perdem sua força de atuação e negociação (convenção coletiva) por melhores condições aos trabalhadores (BARROS, 2010, p. 1219). A partir de 1994, com o advento do Plano Real, alcançou-se a almejada estabilidade econômica, porém o custo social foi muito alto. A elevada taxa de juros, estabelecida para inibir o consumo e atrair investimentos externos, fez “quebrar” diversas empresas nacionais e, conseqüentemente, aumentou o desemprego e a informalidade nos contratos de trabalho. Os trabalhadores foram perdendo o poder de reivindicar seus direitos, ficando cada vez mais submissos e subservientes aos empregadores, porque a prioridade passou a ser a manutenção do emprego. Já havia iniciado, nessa época, a extinção de postos de trabalho humanos substituídos por máquinas. Por causa de todos esses acontecimentos enfraquecedores do trabalho, as entidades sindicais foram se esvaziando e passando a aceitar quaisquer acordos,

até mesmo aqueles que reformam *in pejus* o Contrato de Trabalho, tudo para se manter os empregados em seus postos.

A manutenção do emprego, preocupação maior dos sindicatos e da sociedade, é atingida pelo crescente desemprego estrutural na sociedade pós-industrial, e os países periféricos do Terceiro Mundo sofrem mais esses efeitos.

A superação dos problemas sociais é uma responsabilidade da população e do governo, devendo-se reavaliar a legislação trabalhista brasileira para suprimir suas deficiências e adaptá-la à nova realidade que se concretiza, combatendo o novo modo de viver, onde prevalece a abstinência ideológica, a banalização cultural, a perda da noção de solidariedade e certo conformismo com as injustiças sociais.

3.2 As propostas internas do Brasil para superar a crise formada pelo processo dinâmico da globalização e sua eficácia nas relações trabalhistas

O conjunto normativo pátrio relacionado às relações trabalhista estabelece normas e princípios específicos dessa matéria, além de adotar normas e princípios gerais do Direito, com a finalidade de regular o Direito do Trabalho. Porém, a proteção dispensada engessa a expressão da vontade dos interessados,

A Constituição Federal e a CLT estabelecem um grande conjunto de direitos a serem respeitados por todas as empresas para a contratação legal de seus empregados. Ocorre que nenhum desses direitos é negociável entre empregados e empregadores. Mesmo que as partes desejem, a lei não permite negociá-los. Tais direitos, obviamente, geram deveres que, por sua vez, se traduzem em despesas de contratação que chegam a 103,46% do salário, [...] (VELLOSO, 2005, p. 659/660)

A pressão imposta pela população em busca de melhorias nas condições de trabalho e de alternativas contra o desemprego estrutural faz com que ao governo observe a latente necessidade de reavaliação da legislação laboral pátria. Busca-se, assim, a aplicação de medidas legislativas, econômicas e sociais capazes de atenuar as consequências negativas da globalização sobre o mercado de trabalho, fazendo com que o Estado, através de sua ideologia neoliberal, comece a implantar medidas no intuito de atender às exigências da massa proletária, mas sem deixar de atingir os interesses das classes dominantes.

Uma das medidas mais discutidas, recebeu o nome de flexibilização, cujo intuito é amoldar o Direito do Trabalho às novas exigências do mercado, fazendo com que se aumente o número de contratações e se combata o desemprego. Para alguns doutrinadores, as técnicas

de flexibilização do direito laboral apenas reduzem os direitos do trabalhador, dando mais segurança aos grandes empresários e menos valor ao labor humano, fazendo com que as pessoas trabalhem a qualquer preço.

Sustentam os que se posicionam contra o enfraquecimento do legislado que a economia nacional depende da classe obreira e do mercado interno, porque os trabalhadores são os próprios consumidores e mantenedores do mercado e, ainda, porque se a economia interna estiver abalada prejudicará os pequenos e médios empresários, extinguindo seus estabelecimentos e os postos de trabalho. Portanto, aduzem que a solução do Estado em flexibilizar as normas trabalhistas, apenas beneficia os grandes empresários, minoria rica da população.

Para outros estudiosos, a prevalência do negociado sobre legislado é uma ferramenta que melhor se amolda as atuais alterações na sociedade, adaptando a necessidade do caso à conveniência dos interesses de ambas as partes, possibilitando, inclusive, o aumento do número de empregos com uma considerável diminuição dos encargos trabalhistas.

Neste sentido, Luiz Carlos Robortella (1994, p.117) dia que flexibilizar é dar uma "maior possibilidade de disciplina das relações de trabalho pelas partes e menos pelo Estado, projetando-se o Direito do Trabalho como instrumento regulador do processo econômico e, por essa via, apto a atingir seus desígnios de proteção ao empregado".

Ives Gandra Martins (1998, p. 9) esclarece que: "a flexibilização tende ao ideal de restringir a intervenção do Estado no campo trabalhista, passando-se ao sistema da auto-regulamentação das relações laborais, pelas próprias partes interessadas, por meio da negociação coletiva".

Túlio de Oliveira Massoni, professor favorável à flexibilização, entende que

Sem prejuízo de a lei garantir direitos mínimos protetivos, o recurso à negociação coletiva e à concertação social sugere novos padrões de interação entre lei e negociação coletiva de trabalho, transitando-se de uma heteronomia estatal para um garantismo negociado. Ganha maior peso, então, a norma negociada, fundada na autonomia privada coletiva, espaço onde o 'plural' e o diversificado possam melhor serem articulados. (MASSONI, *apud* MANNRICH, 2010, p. 150).

Segue esse entendimento a jurisprudência estabelecida no acórdão do ministro Rider Nogueira Brito, do Tribunal Superior de Trabalho: "se a categoria abriu mão de algum direito, é porque no conjunto da norma a negociação foi mais benéfica aos trabalhadores (TST, RR 623638/2000, DJ 14/5/2001).

O Congresso Nacional, com o pretexto de flexibilizar as normas trabalhistas, editou várias propostas de alteração legislativas, sendo algumas aprovadas (como por exemplo, o banco de horas) e outras ainda em discussão, é o caso do Projeto de Lei 5.483/2001, que visa a alterar o art. 618, da CLT, para incluir a flexibilização normativa, defendendo que essa mudança irá prestigiar a negociação por convenção ou acordo coletivo de trabalho, aumentar o poder das entidades sindicais, modernizar as relações laborais e estimular a geração de novos empregos. (MOTTA, 2011).

Na visão do Juiz do Trabalho, de Juiz de Fora/MG, José Carlos Lima Motta, o governo propõe uma alteração legislativa como solução para o grave problema do desemprego e das desigualdades sociais, e esta medida governamental é uma atitude que quer impor ao povo uma modificação legal como solução mágica para as barreiras da classe obreira. Conclui o douto julgador que a proposta não solucionara os principais problemas das relações laborais e terminar por agravar a crise.

No texto “Negociado ou legislado. Uma análise crítica. O Projeto de Lei 5.483/2001 e suas repercussões na ordem social vigente”¹, o citado juiz questiona a alteração legislativa através de alguns pontos importantes.

O primeiro ponto questionado é a eficácia desta alteração: afirma que uma das causas do desemprego é o excesso de tributos e encargos sociais nas atividades produtivas e relações de emprego, e que essa exagerada tributação afasta o interesse de empresas estrangeiras em investir no país, diminuindo a produção e a quantidade de empregos, aumentando o índice de sonegação de imposto/encargos e de informalidade na contratação dos trabalhadores. Portanto, a flexibilização poderá incentivar as negociações coletivas, desde que o Estado tome medidas cabíveis para promover a diminuição da carga tributária na atividade produtiva e na relação de emprego, medidas que irão baratear os produtos e aumentar o consumo, investimento, produção e a quantidade de trabalhos formais.

Nomeia como segundo ponto a crise de identidade dos Sindicatos: na extinção do Estado Social, e surgimento do Estado Neoliberal, renuncia-se ao intervencionismo e privilegia-se o acordo direto entre as partes, os sindicatos não conseguem se adaptar, de forma plena, às mudanças de paradigmas laborais, deixando várias recém criadas categorias de trabalhadores desamparadas e sem representatividade, o que fez gerar incertezas, perplexidades e indefinições. Se promover o implemento dessa variação legislativa, que compromete a relação estabelecida entre as partes nas negociações, o governo aumentará a

¹ <http://jus.uol.com.br/revista/texto/3141/negociado-ou-legislado-uma-analise-critica>

força da classe patronal – já privilegiada pela retirada do protecionismo ao emprego -, porque, assim, a negociação prevalecerá à lei, ainda que esta seja mais benéfica ao empregado, constatação acentuada pela falta de plena representatividade dos obreiros (crise sindical).

Ao fim, o citado magistrado ressalva a questão da constitucionalidade da proposta: os direitos trabalhistas foram elevados ao nível de norma constitucional, presentes no capítulo dos Direitos Sociais, e, sendo rígida a nossa Constituição, somente sofrerá modificações por Emenda Constitucional.

Ademais, finaliza dizendo que os princípios regentes do direito laboral devem limitar a flexibilização das normas trabalhistas, sendo o Princípio Protetor, de principal destaque, ordenador da aplicação da norma e condição mais benéfica ao trabalhador e inibidor da *reformatio in pejus*, assim, mesmo autorizada por emenda constitucional a flexibilização estaria limitada pelo Princípio da Proteção e impedida de causar prejuízo ao empregado.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2010, p. 88) assevera “Até nessa hipótese de flexibilização, os limites mínimos previstos nos diplomas constitucionais e internacionais devem ser respeitados, mesmo porque os direitos trabalhistas integram o rol dos direitos fundamentais na Constituição de 1988.”

Estamos diante do surgimento de uma nova sociedade (pós-moderna), com novos padrões sócio-econômicos, demandante de adequação nas relações de trabalho, e para tanto, apresenta-se, como proposta de vários estudiosos, a modificação legislativa para amoldar o Direito do Trabalho às recentes exigências, flexibilizando-se os direitos de forma paulatina – como a proposta de alteração do art. 618, da CLT, e a vigente Lei 9601/1998, instituidora do contrato de trabalho por prazo determinado, ignorando-se as barreiras do art. 443 da CLT. Os adeptos das alterações pregam o incentivo às negociações coletivas e seus instrumentos, frisando, porém, que: i) impende observar a posição negocial estabelecida entre empregado e empregador, para que o hipossuficiente possa exigir seus direitos sem manipulação da sua vontade; e ii) deve, ainda, haver o fortalecimento das entidades sindicais, para que estas superem a crise de identidade e de representatividade, efetivando o princípio norteador do Direito do Trabalho.

Todas as mudanças apresentadas como solução para os problemas das relações trabalhistas são necessárias, contudo, devem ser encaradas e realizadas no âmbito interno e no internacional. Com o dinamismo da globalização e da integração regional surge o novo cenário “multinacional”, requerendo a internacionalização das relações laborais, das entidades sindicais e das negociações coletivas.

A União Européia, por exemplo, abriu espaço no cenário internacional de suas relações para as organizações sindicais, permitindo assim o desenvolvimento da negociação coletiva na esfera transnacional, acompanhando o processo dinâmico da globalização. Este impõe que empresas daquela unidade continental devam “enfrentar a mudança da demanda nos bens e serviços produzidos, utilizar as novas tecnologias, estar abertas as inovações” e que os trabalhadores devam “adaptar-se aos novos métodos de trabalho, às modificações de seus status profissionais, à mobilidade geográfica e, sobretudo, à formação profissional contínua.” (MANNRICH, 2010, p. 41/42)

De maneira semelhante, tem-se expectativas quanto à atuação do MERCOSUL, que sofre muito mais as consequências da internacionalização das relações trabalhistas, perdendo as suas organizações sindicais força interna e externa, deixando de suprir às necessidades da categoria funcional representada.

Diante de todo o exposto, permanece evidente a importância da atuação do MERCOSUL nos problemas sociais, principalmente quanto às relações coletivas de trabalho, pois para que este bloco econômico consiga internacionalizar suas relações se faz necessário que as legislações dos países componentes se harmonizem com a atuação externa, fortalecendo a estrutura sindical para lutar de maneira paritária com o sindicalismo internacional dos países do Primeiro Mundo, e elevando a importância das negociações coletivas.

3.2.1 O problema da adequação das normas internacionais no sistema brasileiro visando à necessidade de transformação legislativa na Constituição Federal de 1988

A necessidade de internacionalizar as relações trabalhistas, somada aos fatos de os componentes do MERCOSUL usarem o protecionismo como princípio basilar e de se encontrarem na mesma crise de paradigmas, corroboraram para a união desses países na tentativa de melhorar as relações trabalhistas no atual mundo pós-industrial, principalmente no que diz respeito à atual estrutura sindical, onde está presente uma crise de identidade e de representação.

A crise sindical não se restringe ao Brasil, porque a globalização retirou as fronteiras da economia e intensificou as atividades das empresas, trazendo, a princípio, um processo de expansão sindical com novas formas de representação dos interesses dos trabalhadores, a nível multinacional e comunitário. Mas o fator desemprego, ocasionado pelo avanço

tecnológico, postou o movimento sindical em posição defensiva e não reivindicatória, lutando apenas para manter o emprego dos seus representados, conforme visto no Brasil.

Nota-se que as mudanças na economia mundial, com a descentralização das atividades, com o surgimento de novas profissões, com a diversificação das funções e com a flexibilização das normas que regem as tarefas, destroem as categorias tradicionais de trabalhadores causando um impacto destruturador do movimento sindical, exigindo dos sindicatos novas e mais amplas formas de organização, uma vez que o número de filiados e a influência dos mesmos no meio social já não é mais a mesma, devido o aumento do número de trabalhadores que migraram para a informalidade.

Segundo Cássio Mesquita Barros, no estudo *Direitos Humanos Fundamentais no Trabalho*:

[...] A realidade atual (a mundialização da economia, as fusões e reestruturações, as multinacionais, a intensificação da concorrência, a informalidade) causa profunda insegurança nos trabalhadores, influenciando negativamente a liberdade de associação, a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva. Pode-se dizer que o mundo do trabalho passa por déficit de representação: por parte dos trabalhadores, porque temem desagradar seus empregadores; por parte dos empregadores, porque necessitam de representantes que digam até que ponto as empresas podem atender às reivindicações dos empregadores segundo as possibilidades da empresa. Esse déficit vem causando preocupação a todos, já que um trabalho decente pressupõe a existência de vozes independentes que possam expressar suas aspirações e interesses. Além disso, a falta de representação dos interesses de trabalhadores e empregadores a cargo de organizações livremente constituídas pode criar conflitos de conseqüências mais onerosas, gerando instabilidade social [...] (BARROS, *apud* VELLOSO, 2005, p. 257)

Com as estruturas sindicais mais abertas será possível a atuação dessas entidades no processo de integração econômico regional, ou seja, é possível optar por um sindicalismo multinacional que defenda a liberdade sindical com livre associação, organização, administração e exercício de suas funções, além da criação das entidades sindicais através da livre concorrência pautadas e garantidas pelas convenções da OIT, em especial a Convenção 87 - implementadora do princípio da liberdade e da autonomia sindical perante o Estado, bem como incentivadora das negociações coletivas.

A referida convenção tem como principais pontos quatro garantias: a) poder de fundar sindicatos sem necessidade de prévia autorização estatal e facultar aos empregados a opção pela filiação; b) livre poder de administração dos sindicatos, no sentido de redigir seus próprios estatutos e regulamentos, desenvolvendo a autonomia administrativa sem interferência estatal; c) franca atuação dos sindicatos, impossibilitando a sua extinção ou

suspensão pelo Estado; e d) por último, o direito de criar federações e de filiar-se às organizações internacionais.

Destarte, esta convenção defende como o melhor sistema sindical aquele que permite aos próprios interessados escolher como se associar, estimulando o pluralismo sindical e a unidade sindical gerada pela união espontânea dos sindicatos e não por imposição legal, respeitando o Princípio da Liberdade Sindical (NASCIMENTO, 2005, p.100-105). É exatamente neste ponto que o MERCOSUL enfrenta dificuldades, porque alguns países não adotam o pluralismo sindical, para realizar a amplitude das entidades de maneira multinacional.

Para Túlio Massoni (*apud* MANNRICH, 2010, p. 141), “sem sindicatos atuantes sequer as leis estatais seriam observadas. Em outros termos, qualquer que seja o caminho da mudança, é imprescindível a participação sindical como ator neste processo, interferindo nos equilíbrios possíveis, sempre provisórios.”

Apesar de todas as semelhanças entre os países componentes do MERCOSUL, a legislação nacional encontra alguns obstáculos para realização desta integração. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, prevê um sistema sindical diferente de algumas legislações do Cone Sul, sendo pautado por uma liberdade sindical limitada por uma intervenção estatal (inciso II do mesmo artigo) determinante da Unicidade Sindical: condicionante restritiva à criação de mais de um sindicato na mesma base territorial e na mesma esfera representativa, e que entra em atrito com um legítimo Estado Democrático.

A nossa Constituição, embora pregue a liberdade sindical, é corporativista porque impõe a obrigatoriedade da unicidade e a contribuição sindical. (BARROS, 2010, p. 1231/1232)

Em consequência do sistema de unicidade sindical pátrio, a adequação normativa torna-se um dos grandes obstáculos à união dos países membros do MERCOSUL e da instituição de um sindicalismo multinacional. Em 2004, foi realizado o Fórum Nacional do Trabalho com participação dos trabalhadores, empregadores e governo, sendo elaborados e aprovados alguns projetos. Dentre as modificações, a Proposta de Emenda Constitucional 29 – PEC 29, posteriormente desaprovada, alteraria a redação do artigo 8º, fazendo inserir a defesa da liberdade sindical, já prevista na Convenção 87 da OIT. Essa PEC e outras propostas formavam a chamada Reforma Sindical que possibilitaria ao MERCOSUL dar continuidade ao processo de adequação e harmonização das normas de seus países e conseguir realizar a internacionalização das relações trabalhistas.

3.2.2 A reforma sindical como elemento fundamental para incentivo às negociações coletivas e seus instrumentos

O ordenamento jurídico é plurinormativista, significa admitir vários modelos jurídicos e tipos de atos geradores de normas regentes do sistema. As modalidades são: a) legal, com o Estado ditando leis; b) consuetudinária, advinda do comportamento; c) jurisdicional, provenientes das decisões do Judiciário; e d) negocial, decorrente da vontade de pactuar. Depreende-se ser a experiência jurídica formada por normas legais e particulares, estas últimas surgidas da autonomia da vontade individual, vinculando pessoas e criando direitos e obrigações: o contrato. Junto à autonomia da vontade individual existe a autonomia coletiva, onde um grupo de pessoas cria direitos e obrigações entre si.

A Negociação Coletiva, envolvendo empregado e empregador, e defendida pelas Convenções 98 e 154 da OIT, surge dessa autonomia coletiva da vontade fundamentadora da liberdade sindical. Desta forma, a negociação coletiva é o pacto realizado entre grupos de pessoas através da sua autonomia coletiva da vontade, e com mesmos interesses criadores de direitos e obrigações recíprocas. Nesse sentido, pode-se afirmar que a negociação coletiva é um procedimento formador do Direito Positivo, é fonte de direito e se concretiza através de seus instrumentos: os acordos e as convenções coletivas de natureza contratual e normativa, criadoras de obrigações e de normas jurídicas *erga omnes*.

Neste sentido, Amauri Mascaro Nascimento, afirma que

O ordenamento é integrado por normas estatais e não estatais, estas resultantes da autonomia privada coletiva, como as convenções coletivas de trabalho, conjunto de fontes que apresenta um interessante problema de hierarquia, que é resolvido, em princípio, pela aplicabilidade da norma que contiver disposições mais favoráveis ao trabalhador.” (NASCIMENTO, 2005, p. 97).

A Constituição do Brasil, em seu artigo 8º, inciso V e VI, reconhece a negociação coletiva e determina a obrigatoriedade da participação do sindicato dos trabalhadores nas negociações coletivas, como forma de promover a igualdade e proteger o hipossuficiente. Mas essa norma constitucional convive com a contradição do seu modelo de intervencionismo sindical e liberdade de negociação coletiva pelos sindicatos. Assim, apesar de o Estado conceder certo poder aos sindicatos, já que os mesmos podem acordar direitos concedidos pela norma trabalhista através de negociações coletivas, o mesmo Estado retira a força do poder negocial dos sindicatos ao adotar um sistema socioeconômico voltado para a classe economicamente mais forte, e faz com que, muitas vezes, esses instrumentos de negociação

coletiva (acordos e convenções) tornem-se termos de renúncia de direitos pelos obreiros, preterindo seu papel de fonte suplementar do Direito do Trabalho.

Assim, antes de aumentar o campo da negociação coletiva, é de extrema e fundamental importância que se faça uma Reforma Sindical assegurando a existência de um sindicato com poder representativo de negociação e uma organização livre.

Explicando melhor. Atualmente é mais frequente o incentivo às negociações coletivas e à flexibilização dos direitos trabalhistas, e nada se ouve sobre reestruturação sindical, reconhecimento das centrais sindicais e outros pleitos dos órgãos representativos. Neste panorama, apresenta-se o perigo de privilegiar o negociado sobre o legislado, tendo em vista a possibilidade das convenções coletivas derogarem as leis trabalhistas, o que prejudicaria o empregado.

A vontade de prevalência das negociações é uma questão discutida e experimentada pelo mundo. Em alguns países desenvolvidos já é possível visualizá-la, impondo-se, porém, uma forte proteção social e limites feitos pelas suas leis supremas para amenizar as *reformatio in pejus* originadas dessas negociações.

A negociação coletiva, eventualmente, só poderá sobrepor-se à lei se não ultrapassar os limites constitucionais estabelecidos na Carta Magna, onde o negociado não poderá derogar o legislado. Então, mesmo que seja autorizado o diploma que coloque a negociação coletiva em detrimento da lei mais favorável ao empregado, fatalmente, irá o Poder Judiciário analisá-lo para verificar se esta não infringe os limites constitucionais.

Importante destacar que líderes sindicais e estudiosos das relações laborais sempre defenderam a primazia das negociações coletivas, desde que seja instaurado um modelo sindical pautado na Liberdade Sindical, com o fortalecimento das centrais sindicais, com garantia de representação real dentro das empresas, com uma lei de greve mais liberal, uma disciplina rigorosa contra os atos antisindicais e com o fortalecimento das organizações sindicais.

De nada adianta um sindicato livre se não for forte, e essa força surge da busca da igualdade material, combatendo-se as desigualdades sociais e procurando com que os sindicatos voltem a igualar as partes, e ter consciência de que a igualdade formal, no plano coletivo, transforma a negociação coletiva em contratos de adesão com as imposições do capital. Assim a negociação coletiva sem liberdade sindical e reformulação da estrutura sindical, isto é, sem Reforma Sindical, sobrepondo-se à lei, apenas servirá para propósitos escusos.

3.3 A importância da harmonização das legislações dos países membros do MERCOSUL e o Princípio da Proteção como instrumento de interpretação normativa

A comparação entre as legislações é objeto de estudos de filósofos e cientistas, desde a antiguidade. Esse Direito Comparado se limitava a ser apenas uma conferência de legislações feitas pelos Estados. Com a realização do I Congresso Internacional de Direito Comparado, em 1900, o estudo foi estendido para além das legislações, passando, então, a abarcar as normas, costumes, doutrina e jurisprudências. O avanço das comunicações estreitou o processo comparativo em busca de equidade, adotando-se paradigmas às situações similares e comuns às constituições de cada país.

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros:

O Direito Comparado pressupõe o estudo da lei, da doutrina e da jurisprudência de países que são objeto do confronto. Se no passado esse estudo era muito complexo, dada a dificuldade de importação desses textos, hoje, em uma sociedade globalizada, com avanço da tecnologia e da automação, os problemas diminuíram sobremaneira. O Direito Comparado é um elemento desse universalismo, reconhecido pelo Direito do Trabalho brasileiro, quando no art. 8º da CLT o inclui entre os processos de integração do nosso sistema jurídico. (BARROS, 2010, p. 164).

Em relação à comparação das legislações dos países membros do MERCOSUL, devemos nos fixar nos pontos harmônicos no Direito do Trabalho de cada país, no que tange as suas normas, instituições e princípios, propiciando-se a proteção das relações trabalhistas internacionais.

A harmonização legislativa não é apenas uma utopia doutrinária, vislumbra-se, sim, plenamente possível, porque o art. 1º do Tratado de Assunção (formador do MERCOSUL) prevê o compromisso dos Estados Partes de “harmonizar suas legislações, nas áreas pertinentes, para lograr o fortalecimento do processo de integração”. Contudo, seria inviável a tentativa de unificar as legislações nacionais, para criar uma ordem única supranacional, pois apesar dos sistemas jurídicos trabalhistas das nações do nosso bloco serem semelhantes em pontos fundamentais, existem diferenças devido ao desigual desenvolvimento cultural, político e econômico, o que dificulta a aspirada integração regional.

Diante das dificuldades existentes para consolidar a integração regional com o dinamismo da globalização, torna-se notória a necessidade de proteger as relações trabalhistas em um âmbito internacional por meio do processo de harmonização legislativa, que se concretiza com a convergência dos princípios sociais básicos similares, em tese, nas

constituições dos países que compõem o MERCOSUL. Há de se considerar que os membros possuem uma grande vantagem na intentada harmonização legislativa, porque têm como característica a proteção das relações de trabalho como princípio integrador em todas as constituições.

O Princípio da Proteção figura como base do Direito Trabalhista, protegendo o hipossuficiente na negociação do contrato de trabalho. A internacionalização das relações laborais, o processo de globalização e a flexibilização normativa sem fortalecimento sindical contribuem para aumentar as desigualdades entre os detentores do capital e da força de trabalho, sendo o Princípio da Proteção ferramenta necessária para opor-se a esse panorama. Para combater os abusos dos detentores do poderio econômico, os países do MERCOSUL devem se utilizar de uma garantia de emprego não sujeita às vontades dos países desenvolvidos e manter suas normas trabalhistas sempre integradas e atualizadas com a realidade social concreta, fundamentando-se na aplicação do Princípio da Proteção, como intérprete das normas atinentes às relações laborais em prol do empregado.

A norma jurídica é composta por regras e princípios. Os princípios têm caráter normativo positivado, e com base nestes se interpreta e se aplica a norma. Esse processo de interpretação e aplicação do texto normativo é que proporciona a atualização e renovação da lei. A regra jurídica depende da interpretação e da concretização do direito para surgir, assim o texto normativo é previamente criado e, através dos princípios e regras, interpretado e aplicado sistematicamente, fazendo surgir uma norma atual, em conformidade com a vigente realidade social. Salienta-se que este processo é contínuo e ininterrupto, porque sendo uma característica da sociedade a dinâmica cultural o Direito deve sempre permanecer atualizado e exigível.

É neste sentido que o Princípio da Proteção precisa ser usado pelo MERCOSUL nas suas relações trabalhistas, como instrumento de atualização e interpretação das normas laborais, fazendo com que prevaleçam as três principais vertentes deste princípio - *in dubio pro operário*, condição mais benéfica e aplicação da norma mais benéfica, para combater o desemprego estrutural.

Apesar de toda harmonia legislativa ao referendado princípio estrutural do Direito do Trabalho, os países sul-americanos apenas o utilizam em suas legislações e relações internas, relevando o fato de pertencerem a um bloco econômico com objetivos sociais comuns e tangíveis, e que a unidade está inserida em uma realidade que demanda uma atuação multinacional. De tal modo, para suplantarem o âmbito interno e atuarem como bloco

econômico faz-se necessário, além da aplicação do princípio comum da proteção, a adesão às Convenções da OIT.

A OIT é um organismo internacional voltado à proteção das relações trabalhistas, e suas convenções regulamentam essas atividades. Para a harmonização legislativa no MERCOSUL foram propostas duas estratégias: 1) a ratificação de um rol de convenções da OIT; e 2) a elaboração de uma Carta de Direitos Sociais ou Fundamentais dos Trabalhadores.

Quanto ao procedimento interno, de incorporação de convenções ratificadas por cada país membro, existem paridades entre os membros: i) adotam o mesmo sistema monista de integralização das regras internacionais, ou seja, basta cada um ratificar a regra alienígena e esta adentrará no ordenamento interno, prescindindo de lei para tal efeito; ii) respeitam garantias universais do trabalhador, preservam o contrato de trabalho na hipótese de sucessão, adotam similares jornadas de trabalho, asseguram férias, feriados, licença maternidade, gratificação natalina, salário mínimo, aviso prévio, subordinação da convenção coletiva à lei, além do direito à greve, à sindicalização, à liberdade sindical. (BARROS, 2010, p. 1361-1365)

Contribui para essa compatibilização a Convenção 158 da OIT, de 1982, que trata da garantia do emprego, da proibição da demissão sem justa causa, da aplicação da proteção ao trabalhador e da inibição ao abuso de poder da classe patronal. Essa convenção entrou no ordenamento jurídico pátrio com o Decreto Presidencial 1.855, de 10 de abril de 1996 (artigo 84, inciso VIII, da Magna Carta), porém restou denunciada e revogada em 1997, com o argumento de ser inconstitucional. Acaso tivesse sido ratificada por todos os Estados-Membros, a sua aplicação, norteadada pelo Princípio da Proteção, evitaria o aumento do desemprego e da informalidade na relação laboral. (PAESE, 2011).

Depreende-se que acaso o MERCOSUL cumpra o Tratado de Assunção, que tem o compromisso de harmonizar suas legislações e de promover o desenvolvimento científico e tecnológico dos Estados Partes e de modernizar suas economias para ampliar a oferta e a qualidade dos bens de serviço disponíveis, a fim de melhorar as condições de vida de seus habitantes, enfatizando-se nas necessidades comuns, os países membros irão superar as assimetrias existentes, proteger as relações trabalhistas e acordar a ratificação das convenções e recomendações da OIT.

Desta forma, as legislações infraconstitucionais dos países integrantes serão atingidas pelo fortalecimento e concretização do MERCOSUL, melhorando as relações laborais no âmbito interno e externo, dando o primeiro passo para uma provável regionalização do Direito

do Trabalho, com aplicação concreta do direito laboral comunitário, tal como ocorrido na União Européia. Todo esse processo é lento e dificultoso, porém atingível.

CONCLUSÃO

Em virtude da globalização, a sociedade atual vive um momento de transição exigindo seja amoldada às novas necessidades econômicas, sociais e culturais. Nesse sentido, as relações trabalhistas são fortemente afetadas pela internacionalização, e a teoria de Alvin Tofler demonstra de maneira clara e precisa que, no momento transitório que se vive, o aparecimento da informática, da robótica, e de todo avanço tecnológico resultam na transformação do trabalho, deixando este de ser voltado à produção em massa, como na época do industrialismo, e passando ao incentivo da produção criativa, voltada para a qualidade e não quantidade do produto.

Esse novo tipo de trabalho traz consequências sérias à população: i) é exigida mais qualificação dos obreiros, e estes, muitas vezes, não conseguem se adaptar às novas tecnologias; e ii) as máquinas substituem a mão-de-obra humana, o que acarreta a diminuição de em alguns postos de trabalho e o desemprego. A solução para muitos países foi unirem-se em blocos econômicos para suplantar e se adaptar às novas relações. Essas unidades, primeiramente, foram criadas para cuidar dos aspectos econômicos, contudo perceberam que o desemprego era um dos problemas gerador de instabilidade econômica, porque o capitalismo exige mercado consumidor e o crescente índice de desempregados representa menos consumidores na sociedade; passaram, portanto, a preocupar-se com as relações trabalhistas.

Assim o trabalho necessitava de proteção no âmbito internacional, surgindo a OIT com a função de instituir convenções e tratados visando à proteção do labor e de entidades que defendam esta atividade, transformando suas orientações em regras gerais internacionais aos países que ratificassem suas convenções e tratados.

O MERCOSUL foi um dos blocos que surgiu neste contexto mundial, constituído por países sulamericanos (Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai) para se defenderem da atuação das grandes potências mundiais surgidas com o neoliberalismo. Este bloco também foi criado com intuito de acelerar o desenvolvimento econômico com justiça social, e por nexo as relações trabalhistas. O Grupo 11 que foi empregado para tratar dessas questões, com a finalidade de efetivar a proteção das relações laborais no âmbito do MERCOSUL, utilizando-se das orientações da OIT.

Por ser um bloco de países periféricos, muitos são os problemas nas relações laborais que dificultam o desenvolvimento da unidade, é exemplo o Brasil. Um dos principais problemas expostos nesta abordagem é a crise que enfrentam os sindicatos, que perderam sua

força representativa, pois com o aumento do desemprego, não podiam mais pressionar os empregadores por melhores salários e condições para os obreiros, mas apenas lutar pela manutenção dos postos de trabalho, levando as entidades sindicais a perderem sua força negocial, retirando do trabalhador a única carga jurídica que detinha para lutar igualitariamente com os empregadores.

Ressalta-se ainda que com a globalização e o desemprego estrutural, ocorreu a fuga dos trabalhadores para o setor informal e o surgimento de novos postos de trabalho, fazendo com que as entidades sindicais existentes não abarcassem todas as novas modalidades de trabalhadores, fato que levou a perda de contingente nos sindicatos, fazendo com que as pessoas tentasse realizar acordos individuais com os empregadores para não perderem seus empregos. Assim, atualmente, as entidades sindicais precisam atuar de forma mundial, ou seja, fazer um sindicalismo internacional, bem como tratar de todos os novos assuntos de interesse da população proletária.

Outro dado encontrado são as alterações e propostas legislativas que visam a flexibilizar as normas trabalhistas, no intuito de incentivar as negociações coletivas para que estas se sobreponham às leis trabalhistas para aumentar as contratações, mas que, na atual realidade sindical enfraquecida, apenas diminuem os direitos dos trabalhadores e ainda lhes retiram a proteção legal conquistada.

O incentivo às negociações coletivas se faz de suma importância, desde que, primeiramente, torne o terreno passível dessas alterações, ou seja, desde que realize uma reforma sindical, aderindo às previsões das Convenções da OIT, dando plena liberdade aos sindicatos, para que estes possam atuar efetivamente em defesa dos trabalhadores, fortificando a proteção dos mesmos, para que as negociações não se transforme em instrumento de abuso de poder dos empregadores.

Defende-se que, apesar dos países periféricos, terem se unido e formado um bloco econômico para combater a crise atual, os mesmos não tratam da situação de forma pertinente. A harmonização legislativa é o primeiro passo para que o MERCOSUL se solidifique e proteja de forma intensiva os trabalhadores. Como esse processo de harmonização legislativa é lento e gradativo, os componentes devem focalizar os pontos já similares de suas legislações e se aproveitarem deles para atuarem como bloco.

Um desses pontos harmônicos é o Princípio da Proteção: previsão constitucional nos quatro países-membros. Percebe-se que todo o problema gira em torno da proteção ao emprego e ao empregado, na garantia do pleno emprego, o que deixa evidente a importância

deste princípio, principalmente, quando se trata de países com grandes desigualdades sociais e instabilidades econômicas, deixando as relações trabalhistas mais vulneráveis.

Tendo em vista, portanto, que o Princípio da Proteção é a base do Direito do Trabalho de todos do MERCOSUL (harmonização prévia), e que o mesmo já é aplicado internamente em sede de cada um destes, falta apenas que tais países se reconheçam como bloco, e percebam a necessidade de sua atuação internacional para proteger as relações trabalhistas, instituindo a obrigatoriedade de ratificação das convenções da OIT, utilizando o Princípio da Proteção para interpretar e aplicar as normas internacionais, atinentes ao Direito do Trabalho, de acordo com a realidade social de países periféricos. Assim, superando a crise sindical, o perigo das flexibilizações das normas trabalhistas, e, conseqüentemente, o desemprego para, talvez, alcançar o patamar da regionalização das relações trabalhistas, buscando a construção de um Direito do Trabalho comunitário.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, José Carlos E. Transformações no conceito de trabalho e sociedade pós-industrial *in* VIDOTTI, Tarcio José e GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (Coord.). **Direito Coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial** – Estudos em Homenagem ao Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. São Paulo: Ltr, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Ltr, 2010.

MANNRICH, Nelson. **Reforma do Mercado de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

MARTINS FILHO, Ives Grandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

MOTTA, José Carlos Lima da. **Negociado ou legislado. Uma análise crítica. O Projeto de Lei n.º 5.483/2001 e suas repercussões na ordem social vigente**. Disponível em: <<http://www.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=3141>>. Acesso em: 10/04/2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**, 4 ed. São Paulo: LTr, 2005

PAESE, Renato Kliemann. **Breve análise da convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Disponível em: <http://www.paeseferreira.com.br/docs/analise_convencao158.doc> Acesso em: 10/04/2011.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1994.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. São Paulo: Método, 2005.

TOFFLER, Alvin. **Wane Theory**. Disponível em: <<http://www.skypoint.com/members/mfinley/toffler.htm>>. Acesso em: 10/04/2011.

VELLOSO, Carlos Mário da Silva. **Princípios Constitucionais Fundamentais**. São Paulo: Lex Editora, 2005.