

Publicado na Gazeta Mercantil, .../.../2001 ou 2002

Mitos sobre a flexibilização do trabalho

José Pastore

Na discussão da reforma da CLT, a imprensa brasileira citou exemplos de países nos quais a flexibilização teria fracassado. A Espanha é frequentemente mencionada por dirigentes sindicais; a Nova Zelândia foi indicada em uma matéria vinda da OIT (O **Estado de S. Paulo** em 02/12/2001).

O que dizem os fatos? A reforma de 1994 mudou a base de vários direitos trabalhistas. Eles deixaram de ser garantidos por lei e passaram a ser garantidos através da negociação e da contratação coletiva. Estão nesse caso a jornada de trabalho, a disciplina dos contratos por prazo determinado e tempo parcial.

A reforma de 1997, deu mais um passo, e reduziu os encargos sociais na contratação por prazo indeterminado. O que aconteceu? Entre 1996-99, a economia cresceu 20% e o emprego formal 13% - muito superior à média da União Européia. O desemprego caiu de 24% para 15% e os usuários do seguro desemprego diminuíram de 22% para 10% (Consejo de Ministros, **Plan de Acción para el Empleo**, Madrid, 2001).

A Espanha prosseguiu no processo de mudanças. Em março de 2001 a Lei no. 12 passou a incentivar o emprego dos jovens e das mulheres; introduziu uma indenização para os contratos temporários; e disciplinou os contratos por prazo indeterminado. Ao lado dessas mudanças, foram intensificadas as políticas ativas de emprego, em especial, a qualificação profissional. De um modo geral, houve um fortalecimento ainda maior da negociação coletiva.

Com tais medidas, a Espanha espera um crescimento do emprego de mais de 2% para o ano 2001 e uma taxa de desemprego de 13% que ainda é alta, sem dúvida. Mas, nenhum país da Europa conseguiu reduzir 50% o desemprego ao longo dos últimos dez anos. Esse foi um grande feito do esforço espanhol.

A Nova Zelândia é um país pequeno - menos de 4 milhões de habitantes. A economia é fortemente exportadora. Na década de 60, o País ocupou o terceiro lugar no ranking de renda per capita. Em 1990, caiu para vigésimo. O crescimento foi de 2%; a inflação, 16%; e o desemprego 11%.

Um grande programa de reformas foi implantado entre 1988-90. A última foi a trabalhista. O mercado de trabalho estava engessado por leis que garantiam o monopólio dos

sindicatos nas negociações e filiação obrigatória. As negociações cobriam inúmeras empresas, muitas vezes, setores nacionais. A arbitragem era compulsória. Os laudos, arbitrais valiam para todo o País.

A "Lei dos Contratos de Emprego", aprovada em maio de 1991, remexeu todo sistema. Acabou-se com o monopólio sindical e a obrigatoriedade de filiação. Empregados e empregadores passaram a escolher entre negociações multi-empresariais ou uni-empresarial. Acabou-se com a arbitragem compulsória. Os resultados foram expressivos. O emprego e os salários aumentaram. A produtividade do trabalho subiu substancialmente. Os conflitos diminuíram (Tim Maloney, "Has New Zealand's employment contracts increased employment and reduced wages?", Australian Economic Papers, Vol. 36, dezembro de 1997).

Mas a grande mudança foi o fato da nova lei ter deixado para os empregados decidirem se desejavam negociar individual ou coletivamente com as empresas e, neste caso, com ou sem a ajuda dos sindicatos. Uma verdadeira revolução nas relações de trabalho. O que aconteceu?

É verdade que nem tudo dependeu do novo regime trabalhista. Mas, nos cinco anos seguintes, o crescimento se manteve entre 5% e 7%. O país retomou à pujança exportadora.

As contratações foram simplificadas. O conflito reduzido ao mínimo. E o desemprego caiu para 6%.

No início, a maioria dos empregados se entusiasmou pela contratação individual. Mas, gradualmente, foram se dividindo. A maioria voltou-se para os contratos coletivos. E como ficaram os sindicatos nesse novo cenário?

As primeiras negociações coletivas foram feitas com pouca participação dos sindicatos, cobrindo várias empresas. Mas, aos poucos, tudo mudou. Hoje, 99% dos contratos são por empresa. E empregadores e empregados voltaram a negociar com a participação dos sindicatos. Mesmo quando a maioria dos empregados não é sindicalizada, os empregados reconhecem nos dirigentes sindicais um bom domínio das técnicas de negociação. Para muitas empresas isso também se revelou mais conveniente. Para elas, é melhor negociar coletivamente e com líderes competentes do que manter diferentes contratos individuais. Atualmente, cerca de 65% dos contratos são negociados desse jeito. Os demais, individualmente.

A nova lei recebeu um aperfeiçoamento em outubro de 2000, passando a se chamar "Lei das Relações de Emprego". O novo instituto manteve a não-obrigatoriedade de filiação e a liberdade para a realização de contratos individuais. Mas, reconhecendo a tendência da realidade, passou a exigir que

toda negociação coletiva seja feita com a participação dos sindicatos sem, no entanto, exigir sua filiação àquelas agremiações. Os sindicatos passaram a funcionar como um "business", especializados em negociação. E quem decide o nível e tipo de negociação são os empregados e empregadores, garantindo-se, assim, a liberdade na contratação do trabalho.

A Lei das Relações de Emprego de 2000 tem um grande capítulo, reforçando o conceito da boa fé. Empregados e empregadores têm de ser honestos e transparentes uns com os outros. A apresentação de dados fiéis é parte mais importante da boa fé. Nenhuma das partes pode induzir a outra a erros devido a blefes e escamoteamentos. Os empregadores têm de respeitar os sindicatos quando o acordo é de natureza coletiva. Os sindicatos têm o direito de entrar nos locais de trabalho, dentro de suas atribuições. O empregador pode negar sua entrada, quando o assunto é impertinente ou intempestivo.

Apesar de arrepiar os teóricos ortodoxos do trabalhismo mundial, o sistema de relações do trabalho da Nova Zelândia constitui um dos mais eloqüentes exemplos do exercício efetivo da liberdade e do respeito entre empregados e empregadores. É uma peça de criativa engenharia social, em pleno funcionamento, e que não pode ser ignorada pelos amantes da democracia.

A reforma trabalhista da Nova Zelândia é de maio de 1991. O mercado de trabalho estava engessado por leis que garantiam o monopólio dos sindicatos nas negociações e filiação obrigatória. As negociações cobriam inúmeras empresas, muitas vezes, setores nacionais. A arbitragem era compulsória. Os laudos, arbitrais valiam para todo o País e eram mais rígidos do que a legislação.

O que aconteceu desde então? O desemprego caiu de 11% em 1991 para 8% em 1997 (Tim Maloney, "Has New Zealand's employment contracts increased employment and reduced wages?", **Australian Economic Papers**, Vol. 36, dezembro de 1997) e 6% em 2000. Os salários reais aumentaram 15%. A produtividade do trabalho subiu substancialmente. As contratações foram simplificadas: 99% dos contratos coletivos são por empresa, mas negociados entre empregadores e empregados, com a participação dos sindicatos. Os conflitos diminuíram. O país retomou a sua velha pujança exportadora.

As lições da Espanha e da Nova Zelândia não podem ser copiadas pelo Brasil pois, afinal, temos as nossas próprias tradições sociais, políticas e jurídicas. Mas os avanços ali

alcançados não podem ser ignorados ou citados de maneira errônea. Os dois países estão se dando bem com "mais negociação e menos legislação".

José Pastore é professor da FEA-USP. E-mail: jpjp@uninet.com.br. Homepage: www.josepastore.com.br.