

A Importância das Reformas



e todos estamos falando em modernização das relações de trabalho e em redução do nível de conflitividade entre patrões e empregados, deveríamos eleger uma agenda mínima de ações a serem adotadas no curto prazo, que esteja embasada, de um lado, na busca de maior respeito ao trabalhador e, de outro, na maior eficácia empresarial como resposta às exigências da reestruturação produtiva.

Por maior respeito ao trabalhador pretendo dizer, basicamente, três coisas: a) postura ética, que assegure o cumprimento da lei e o pagamento efetivo da remuneração e dos benefícios previstos no conjunto normativo; b) investimento em treinamento e qualificação; c) priorização das medidas que estimulem a preservação e geração de postos de trabalho.

Do lado empresarial, para obter sucesso na competição internacional, necessitamos também de ferramentas que nos auxiliem no manejo das relações trabalhistas: menor rigidez dos contratos e mais negociações que permitam a adequação das normas às especificidades da atividade produtiva e às condições regionais e ambientais de cada indústria, além de maior segurança jurídica nas contratações e descontrações.

Estamos procurando esses caminhos com determinação. No que se refere aos conflitos coletivos, sua redução nos últimos anos é fantástica, graças à estabilidade da moeda, à desindexação salarial, às privatizações, ao lamentável aperto do mercado de trabalho e à redução espontânea do uso do poder normativo do TST. Tudo isso levou a uma brutal redução dos movimentos paretistas e vem estimulando fortemente a celebração de convenções e acordos coletivos, fortalecendo as composições diretas e subtraindo do Estado seu arbítrio em questões de ordem econômica, os chamados conflitos de interesses.

A inovação da "Participação nos Lucros ou Resultados", embora ainda dependente das constrangedoras Medidas Provisórias mensais, criou um novo espaço de negociação nas empresas e agora dá vida nova e criatividade às convenções intersindicais. Mais ainda, colabora para a redução dos custos dos encargos sociais da relação formal de trabalho e integra os empregados na busca de melhores resultados para todos. A PLR já

é uma prática que veio para ficar, em que pese a instabilidade das MP que lhe dão sustentação, pois MP só é infinita enquanto dura...

Também foram formuladas, através de MP, as condições para contratação do trabalho a tempo parcial, com redução salarial para os contratos em vigor e mediante negociação coletiva. A experiência internacional mostra que se trata de medida saudável diante das novas características do mercado de trabalho e o percentual de trabalhadores que praticam a jornada reduzida está muito distante (4,2%) do encontrado em países mais desenvolvidos, como a Holanda (30%). Não se pode esperar grandes adesões a contratos dessa natureza no curto prazo. Mas é inegável que se colocou mais um instrumento de flexibilização das normas trabalhistas à disposição do mercado.

Ainda procurando flexibilizar, modernizar e, ao mesmo tempo, promover a negociação coletiva, nova Medida Provisória possibilita o lay-off caipira: suspensão dos serviços por dois a cinco meses, com retreinamento. Ao que tudo indica, atividades marcadas pela sazonalidade e setores como o da construção civil, tipicamente, poderão vir a utilizar-se do permissivo legal, mas não é de se prever, nem é esse o objetivo da MP, que ele venha a ser largamente utilizado.

Ultimamente, o Executivo procura inovar, tentando encontrar condições para dar menor rigidez ao mercado de trabalho. Ainda são pequenos os resultados da permissão para o contrato a prazo determinado ampliado. As pequenas e médias empresas não têm diálogo com o Sindicato, não podem negociar acordos para incrementar esse contrato, as exigências burocráticas são muitas, e em razão dessas dificuldades talvez elas procurem, lamentavelmente, resolver o seu problema com a contratação informal, à margem da lei, o que prejudica a todos. O Banco de horas, ao contrário, conta com a permissão da Lei para ser instituído por meio de acordo individual, sem entraves sindicais. E já foi melhorado, com a possibilidade das compensações de jornada acontecerem no prazo de um ano. Evoluiu.

*Advogado, consultor em negociações coletivas e relações sindicais.

No plano dos conflitos individuais, temos um bom caminho a percorrer. Precisamos acabar com a indústria da reclamação trabalhista, reconhecendo que os recibos de quitação e rescisões de contrato homologados pelo sindicato ou pela DRT são definitivos e trazem real estabilidade jurídica às partes. É urgente descobrir solução para esse tratamento de semi-capaz que dispensamos ao trabalhador, já que a desconsideração da sua plena competência – e do seu sindicato e também da DRT – está gerando milhões de processos trabalhistas ao longo dos últimos anos. Isso traz custos insuportáveis e está levando a Justiça do trabalho à desmoralização pela impossibilidade material de dar vazão à crescente demanda de ações. Provavelmente, a solução deste problema valorizaria os sindicatos, que se equipariam melhor para proceder à homologação, abrindo caminho para natural solução extrajudicial de conflitos no momento mesmo da rescisão. Esse know how rapidamente alcançaria os contratos ainda em vigor. Acredito na conciliação extrajudi-

cial novamente proposta pelo Executivo, mas não resisto a afirmar que, sanada a insegurança jurídica do ato da rescisão, estaremos reduzindo à metade as ações individuais e, mais do que isso, estaremos induzindo fortemente o patronato a ser muito mais cuidadoso com seus cálculos e rubricas rescisórias.

Quanto às propostas de Emenda Constitucional, embora da maior importância, não serão trazidas por Papai Noel neste natal. Pluralismo e autonomia efetiva da organização sindical dos trabalhadores e empresários, extinção dos sindicatos por categoria e mudanças na competência da Justiça do Trabalho cairão na vala comum das discussões do Congresso, sem prazo nem vontade política para a articulação de decisão rápida. É uma pena, pois já é passada a hora de colocar-se um ponto final à confusão estabelecida pelo que deveria ser Organização Sindical, onde hoje grassa o carreirismo e rareia a representatividade.