

Reforma nas Relações de Trabalho



entre os desafios colocados diante da sociedade brasileira, um chama a atenção pela urgência e pela abrangência: o da reforma nas relações de trabalho. Não existe paralelo na história para a necessidade imediata de criarmos condições de competitividade para as empresas brasileiras. É caso de vida ou morte.

As empresas só poderão competir no mercado global se promoverem grande reestruturação produtiva, gerencial e mercadológica. Isto exige capacidade de adaptação e flexibilidade às exigências do mercado. Qualquer variável que torne muito rígidos os fatores de produção tem efeito negativo sobre a velocidade de adaptação às exigências do mundo globalizado.

Neste sentido, a atual legislação que rege as relações de trabalho funciona como um limitador perigoso para empresas e trabalhadores. Ela anula a capacidade de negociação direta. Cria intermediários estranhos ao processo que não entendem os mecanismos da produção. A legislação é rígida e tira as possibilidades de concessão das partes envolvidas. Não protege a negociação. É paternalista e inflexível. E sem flexibilidade para lidar com preceitos básicos da relação com o trabalhador, a empresa tende a ser engolida pelos seus concorrentes globais.

Realizar uma reforma nas relações do trabalho não é tarefa fácil. As questões envolvidas fazem parte de um sistema entrelaçado, onde qualquer mudança traz consequências no todo. O assunto envolve, além de uma mudança na mentalidade e de atitudes dos segmentos produtivos, a reforma da Constituição Federal. Modernizar as relações de trabalho é tocar em tabus. Depende de uma boa dose de coragem e, principalmente, de visão.

Flexibilização - Neste sentido, as propostas encaminhadas pelo governo ao Congresso e editadas em Medida Provisória representam avanço. A idéia central de garantir alguns direitos pela legislação, enquanto outros possam ser flexibilizados, mediante negociação coletiva, é fundamental.

É alentador ver que as mudanças propostas estão se dando em favor da negociação, tendo em vista a impossibilidade de continuarmos operando um sistema de direitos

rígidos. Devemos sempre lembrar que estes foram elaborados para uma economia fechada e pouco competitiva, e que não é capaz de abrigar as novas modalidades de trabalho e as necessidades de uma economia aberta e concorrencial como a atual.

É necessário avançar mais na prevalência do "negociado" sobre o "legislado". Os resultados das convenções ou acordos coletivos, com valor soberano e respaldo legal, como resultado da livre negociação expressando a vontade das partes, não poderiam ser questionados.

Flexibilizar quer dizer negociar, criando direitos que sejam transacionáveis, abrindo espaço para o diálogo franco e aberto. Não se pretende estabelecer a flexibilização de todos os direitos sociais, como por exemplo aqueles ligados à saúde e à segurança do trabalhador. O que não se pode conceber é a Constituição Federal descer a detalhes como jornada de trabalho, percentual de hora extra, adicional noturno, etc. como está na nossa Carta Magna. A flexibilidade de alguns direitos permitirá às empresas e aos seus empregados ajustarem as condições de trabalho à situação da economia e do mercado a cada momento. Exemplo disso é o chamado "Banco de Horas", mecanismo que permite às empresas se adequarem às oscilações do mercado. Esta louvável iniciativa do Ministério do Trabalho, de reconhecimento da necessidade de flexibilização de direitos para adequações da produção das empresas a conjunturas econômicas desfavoráveis, ainda não foi acompanhada pela mudança de mentalidade de alguns dos representantes dos trabalhadores, que insistem em opor sua ferrenha resistência.

Com a edição de Medida Provisória, em novembro, o Governo deu mais um passo no caminho da renovação das relações trabalhistas, instrumento importante para preservar e propiciar empregos, minorando a situação de desemprego.

A Suspensão do Contrato de Trabalho, um dos instrumentos criados através desta medida provisória, representa uma alternativa à demissão, beneficiando empregados, que poderão reassumir após alguns meses seus postos de trabalho, e empregadores que,

*Presidente da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais.

em épocas de baixa produção e havendo a necessidade de diminuição do quadro de pessoal, não terão ônus decorrentes de rescisões contratuais.

A efetividade da medida, no entanto, depende da aprovação das entidades profissionais, já que somente poderá ser praticada mediante a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho. A exemplo do que ocorreu com o Contrato por Prazo Determinado, cuja implementação também depende de acordo com os sindicatos de trabalhadores, teme-se que ela tenha seu efeito prático diminuído, uma vez que a grande maioria das lideranças sindicais não admite sequer discutir a questão.

É preciso que as lideranças das classes trabalhadoras se conscientizem do momento em que atravessamos e da necessidade de flexibilizarmos nossas relações. É hora de ouvir o clamor das ruas. De ter sensibilidade social e esquecer privilégios e corporativismos.

Justiça - Atualmente há um excesso de poder da Justiça do Trabalho, materializado no chamado Poder Normativo. É ele que permite aos juízes trabalhistas julgar conflitos de natureza econômica, normatizando sobre uma situação que não está na esfera de seu conhecimento específico. Muitos magistrados já assumiram uma postura crítica em relação a isto. Entendem que ninguém melhor que empresas e trabalhadores para negociar e definir sobre questões ligadas à sua realidade.

Com uma ampla reforma, a função da Justiça do Trabalho ficaria restrita à solução dos conflitos de natureza jurídica. Com isso, serão eliminadas as decisões de cunho econômico proferidas em dissídios coletivos, atingindo toda uma categoria, sem levar em conta as peculiaridades de cada empresa.

As propostas de mudanças na Justiça do Trabalho apresentadas em novembro pelo governo merecem nossa crítica e nosso aplauso. No que se relaciona com o poder normativo, defendemos sua total extinção e não sua manutenção para casos especiais como consta da Emenda Constitucional.

Manifestamos nosso apoio à obrigatoriedade da tentativa de conciliação extrajudicial, antes da entrada de ações reclamatórias na Justiça do Trabalho, revestindo assim de legalidade as Câmaras de Conciliação Trabalhistas, reduzindo o ônus com a máquina administrativa.

Sabemos que a Emenda Constitucional terá que percorrer várias instâncias para ser aprovada, sendo provavelmente alterada em determinados pontos. Mas a idéia está lançada e é, sem dúvida, o primeiro passo para alcançarmos um caminho mais harmônico e moderno nas relações de trabalho.

Encargos - Reduzir encargos sociais é fundamental para assegurar e aumentar o emprego no Brasil. Segundo o professor José Pastore, a Constituição de 1988 elevou os custos do trabalho em cerca de 40%. O Brasil tornou-se um dos países em que o trabalhador menos ganha e mais custa para a empresa. A maior parte desse custo é fixo, ou seja, despesas compulsórias por força de dispositivos legais, independentemente da situação econômica das empresas. Não existe qualquer margem de flexibilização.

A idéia de se reduzir os encargos sociais baseia-se na transformação de um pesado custo fixo em custo variável, pelo menos em situações emergenciais. Trata-se de questão de sobrevivência das empresas e manutenção de empregos.

As reformas nas relações de trabalho são fundamentais para preservar empregos. No entanto, são necessárias ações criativas e mais efetivas em termos de políticas de geração de empregos. Sabe-se, de toda forma, que tais políticas só serão potencializadas num ambiente econômico de crescimento. Na avaliação de especialistas os principais eixos geradores de desemprego no Brasil são o abandono do modelo de industrialização, a ausência de crescimento e o processo de reestruturação das empresas. Por isto, insistimos no crescimento econômico sustentado e na redução dos juros como cruciais para minorar tão grave problema sócio-econômico. E no estabelecimento de um ambiente de flexibilidade e diálogo constante nas relações de Trabalho.