

ENTREVISTA // WOLFGANG DÄUBLER

“A crise abre chance para os trabalhadores”

Renata Tranches e Nubya Cirqueira

Apesar de ter aumentado o número de desempregados no mundo inteiro, a crise econômica traz uma oportunidade positiva para os trabalhadores, na opinião do especialista em Direito do Trabalho, Wolfgang Däubler. Segundo ele, a crise mostra que o livre mercado - cuja concepção fragiliza o conceito das leis trabalhistas - mostrou ineficiência e abre chance para os trabalhadores defenderem e até aperfeiçoarem seus direitos. Professor na Universidade de Bremen, na Alemanha, Däubler lamenta que cada vez menos trabalhadores se organizem em sindicatos. “É uma consequência da expansão do pensamento neoliberal”, aponta. O especialista alemão estará em Goiânia esta semana para ministrar a palestra Novas Tecnologias e Negociações Coletivas, no auditório da OAB. A palestra integra a programação do 2º Congresso Internacional de Direito Coletivo do Trabalho. O evento vai de 19 a 21 de março e é promovido pelo Insituto Goiano de Direito do Trabalho (IGT).

Há muito tempo trabalhadores têm perdido direitos em vários países em consequência da globalização. O que esperar agora, com a crise mundial?

Normalmente, trabalhadores sofrem mais em épocas de crise. Muitos são demitidos, jovens não encontram emprego e a subordinação normalmente vista nos locais de trabalho se torna ainda mais forte. Mas a atual crise global é mais que uma crise normal. O sistema capitalista financeiro, em si, tem sido questionado, a concepção neoliberal da economia tem mostrado suas desastrosas consequências. O principal argumento para pôr de lado as leis trabalhistas era de que elas restringiam o livre mercado - mas temos aprendido agora que livre mercado não é uma boa saída como se pensava. Essa situação dá chance aos trabalhadores de defender e até de aperfeiçoar os seus direitos.

Como está a situação na Europa?

Na Europa, a situação dos trabalhadores tem piorado nos últimos 15 anos. Mas a questão não é que eles perderam seus direitos formais. Empregadores passaram a contratar muito mais trabalhado-

res por meio período, com flexibilidade de horas. Eles contratam pessoas com base em contratos de termos fixos, e substituem empregados pelos chamados autônomos, que não têm qualquer garantia social. Tudo isso tem sido feito dentro do tradicional sistema das leis trabalhistas. Em alguns casos raros, os direitos foram preservados. Mas a situação tem piorado mesmo porque os trabalhadores não têm saído em defesa de seus direitos. Eles não vão às cortes trabalhistas porque muitos acreditam que isso poderia trazer problemas em seu trabalho: ninguém quer correr o risco de ser demitido em uma época de desemprego. Então as leis têm se tornado cada vez mais “leis de livros”, sem impacto real nas fábricas e nos escritórios.

Qual foi a maior perda para os trabalhadores nos últimos 15 anos?

Na minha opinião, a maior perda foi a diminuição da participação em representações e sindicatos trabalhistas. Em muitos países, cada vez menos os empregados têm se tornado membros de sindicatos, e aqueles que participam não parecem muito autoconfiantes. As representações das categorias, por conseguinte,



“A crise talvez não dê boas condições para aumento de salário, mas pode permitir outra forma de produção.”

têm cada vez menos poder. Essa é uma consequência da expansão do pensamento neoliberal entre os membros dos sindicatos. Há uma carência de conceitos nos acordos dos sindicatos para gerenciar essa nova situação e sobre como construir uma sociedade melhor.

As novas tecnologias têm causado uma redução de empregos. Nesse contexto, as negociações coletivas têm sido mais difíceis. Podemos dizer que no futuro não haverá direitos coletivos dos trabalhadores? Ou até mesmo empregados?

Essa é uma visão bem pessimista. Não posso concordar com isso completamente. A ideologia de mercado caiu.

Observemos países como China ou os latino-americanos onde o mercado é apenas um elemento na organização da economia. O poder político intervém muito mais e força os empregadores a atuarem conforme o interesse do bem comum. Em muitos casos, o trabalhador não é tratado como uma commodity, mas como acionista na empresa e, como tal, seu interesse deve ser respeitado. A crise talvez não dê boas condições para aumento de salário, mas pode permitir outra forma de produção. As vezes, é válido lembrar que a criação das leis modernas de trabalho na Europa estão ligadas ao fim da Primeira Guerra Mundial - uma situação econômica que era de prosperidade nem para trabalhadores nem para todos os cidadãos.

Recentemente no Brasil, tivemos o caso de mais de 4 mil demissões na Embraer. Os empregados não foram avisados sobre as demissões, o governo não gostou da decisão e agora o caso foi parar nas cortes trabalhistas. Casos assim são comuns na Europa?

Infelizmente, casos de demissão em massa têm sido bem frequentes durante a última década. Uma diretora da União Europeia diz que trabalhadores têm de ser informados no tempo devido, mas não há restrição ao direito do empregador de demitir por razões econômicas. Em alguns países, os empregadores podem, por conta própria, criar uma razão para demissões. Por exemplo, alegar que precisam re-estruturar a empresa para conseguir mais benefícios. Se o governo brasileiro critica casos como esse, ele está certo, mas a questão é se o legislador pode criar obstáculos contra as demissões em massa. Em alguns países, empregadores precisam da permissão do Estado para isso - por que não ter regras assim no Brasil?

Em muitos países, cidadãos estão preocupados em manter seus contratos de trabalho. Por outro lado, as empresas se preocupam em como se livrar dos contratos já que estes implicam encargos. Como chegar a uma situação vantajosa para os dois lados?

Os dois lados deveriam conversar e trocar pontos de vista. Empregadores deveriam deixar mais claro se há um perigo real dos trabalhadores perderem seus empregos. Eles poderiam encontrar uma solução provisória: trabalhadores poderiam ter atividade e remuneração temporários, mas manteriam suas vagas. Na Alemanha e França, isso é chamado de ‘trabalho de curto período’, que é aceito por empregados porque eles mantêm 60% do salário. Assim, podem garantir o sustento. Os

empregadores, por sua vez, se comprometem a avaliar a situação econômica e estabelecer quando serão retomados o turno e os salários originais. Esse tipo de trabalho de curto período pode ocorrer em alguns países por dois ou três anos - é uma situação em que os dois lados ganham e que vigorou na Alemanha pela primeira vez em 1924.

Quando as empresas europeias contratam mão-de-obra estrangeira qualificada, esses trabalhadores têm os mesmos direitos que os colegas europeus?

Trabalhadores de países que não fazem parte da União Europeia, como o Brasil, só podem trabalhar legalmente no bloco se eles tiverem o chamado green card. No nível legal, eles terão os mesmos direitos. Mas, na realidade, eles podem ser discriminados em vários aspectos: salários menores, menos segurança no trabalho, entre outros. Apenas pessoas altamente qualificadas talvez sejam tratados igualmente pelo tempo em que são necessários naquela função.

Muitos europeus têm reclamado da presença de imigrantes, alegando que isso contribui para a alta do desemprego. O que o senhor acha disso?

Se há desemprego, empregadores e autoridades buscam por grupos que possam ser culpados. Estrangeiros, imigrantes legais ou não, são com frequência acusados porque há uma competição sobre vagas de trabalho, em uma certa dimensão. Mas se o Estado admite que estrangeiros estão no mercado de trabalho, eles devem, então, ter direitos iguais. Empregadores poderiam ser culpados por fazer investimentos errados, eliminando postos de trabalho. Mas isso significaria abrir um conflito com forças poderosas - trabalhadores estrangeiros não podem se defender. Os mais fracos, portanto, são declarados culpados.