

RELAÇÕES DE TRABALHO NO MUNDO

ANO 2 • Nº 62 • 6 OUT 97

**FIESP**  
**CIESP**  
**SESI**  
**SENAI**  
**IRS**

REVISTA DA

# Indústria

BANCO CENTRAL DO BRASIL



**UM NOVO  
RUMO NA  
REFORMA  
TRIBUTÁRIA**

*Especialistas estrangeiros apresentam experiências bem-sucedidas em organização sindical e solução de conflitos e alertam: não há uma receita única*

**N**inguém apresentou uma fórmula pronta para ajustar as leis brasileiras ao ambiente da globalização, durante o Seminário Internacional sobre Relações do Trabalho, realizado no Parlatino, em São Paulo, do dia 29 de setembro a 1º de outubro, para debater iniciativas desenvolvidas em outros países e adequar a legislação do País aos novos tempos. "A conclusão é que temos uma realidade própria e podemos queimar etapas com experiências bem-sucedidas. Mas tudo terá que ser negociado entre as partes", diz o advogado Plínio Sarti, ex-secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, acrescentando que essa tarefa será trabalhosa porque o Brasil tem centenas e centenas de sindicatos de trabalhadores e patronais, enquanto cada país da União Européia tem no máximo 100.

Na abertura do seminário, que contou com a presença de especialistas brasileiros e estrangeiros, o ministro Paulo Paiva, do Trabalho, expôs uma série de itens que devem ser debatidos nas relações capital-trabalho e disse que a negociação coletiva precisa ser modernizada. Ele defendeu o entendimento entre as partes e destacou a importância de se diminuir custos e ampliar a flexibilidade. "Só que isso não se faz rapidamente, porque exige a formulação de um consenso, de um novo contrato social, o que irá propiciar decisões definitivas para o País." Antonio Anastasia, secretário executivo do Ministério do Trabalho, afirmou

Mário Castello



MANHÃ TARDE EXTRA

**País tem que trilhar e descobrir seu caminho**

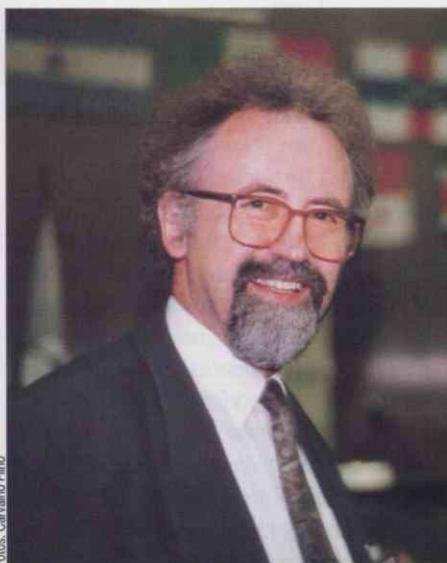
que "os temas que nos preocupam também são objeto de estudo em outros países".

Os especialistas estrangeiros apresentaram experiências desenvolvidas em várias áreas, como organização sindical e solução de conflitos. Ficou clara a diferença de mecanismos utilizados: os países da União Européia buscam soluções negociadas dos conflitos e a cultura brasileira sempre opta pela Justiça. Eles dão ênfase maior ao coletivo, enquanto no Brasil prevalece o direito individual. No evento, os juristas expuseram os principais avanços dos países desenvolvidos.

Um dos reflexos da globalização é a tendência de os acordos coletivos se descentralizarem, passando do âmbito setorial para o das empresas, disse Wolfgang Däubler, da Universidade de Bremen, da Alemanha. Ele defendeu a tese de que o princípio da disciplina é que "o ser humano não deve ser tratado como mercadoria, mas com valores que preservem sua dignidade". O professor fez uma análise da globalização e assinalou que é preciso fixar normas para a venda de títulos estrangeiros e cláusulas sociais na comercialização de bens e serviços.

"Hoje em dia não temos um direito internacional monetário e é possível especular, a todo o momento, a favor ou contra uma determinada moeda", afirmou Däubler. Segundo ele, é preciso também um marco legal vinculante para evitar as irracionalidades e a imposição do direito do mais forte. "Deveria se aprofundar o debate sobre cláusulas sociais de acordos comerciais internacionais, excluindo do intercâmbio comercial os bens produzidos com a violação dos direitos humanos elementares. Seria melhor conseguir uma regulação internacional pela Organização Mundial do Comércio (OMC), como forma de garantir a colaboração dos países em desenvolvimento para que não abusem das cláusulas sociais como instrumentos de serviço do neoprotecionismo."

Apesar da experiência relatada pelos especialistas no seminário, os estrangeiros também não têm fórmulas acabadas na área do emprego. "A flexibilidade não traz garantia para solucionar o desemprego", declarou Bob Hepple, da Universidade de Cambridge, na Inglaterra. As estatísticas que mostram resultados promissores de países que desregulamentaram o emprego, observou, devem ser vistas com cautela. "No Reino Unido, a desregulamentação das re-



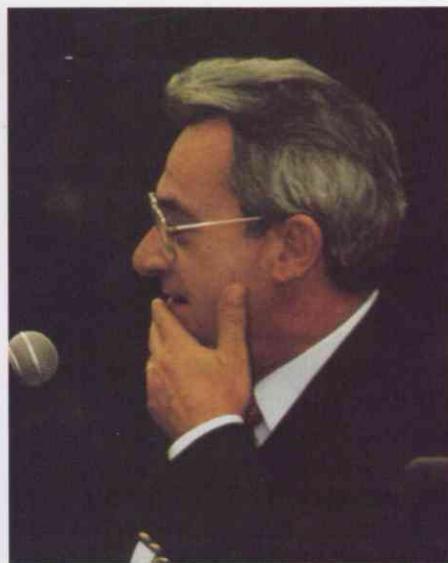
Fotos: Cavallho Filho

Däubler: descentralizar acordos coletivos

lações do emprego parece ter levado o país a uma situação estatística confortável. A taxa de desemprego é de 5,5% da população economicamente ativa, próxima da taxa de desemprego norte-americano de 4,8%. Mas, desde 1979, o Reino Unido modificou 30 vezes o conceito de desemprego que norteia as pesquisas. Se não tivesse mudado, talvez os números fossem o dobro, próximos aos da Alemanha, onde as relações de trabalho são muito regulamentadas."

A flexibilidade tem que ser analisada com equilíbrio, explicou o professor Umberto Romagnoli, da Universidade de Bolonha, na Itália. Ele disse não ser contra a desregulamentação dos contratos de trabalho, mas defendeu que as leis de proteção do trabalhador precisam ser mudadas para que apóiem quem realmente precisa de tutela e evitem gastos dos governos e da Justiça com quem não precisa de proteção. Para conseguir isso, disse, é preciso fortalecer os sindicatos que protegem trabalhadores mais qualificados enquanto, por sua vez, o Estado deveria garantir proteção aos que não tiveram acesso à educação, aos que não têm qualificação, nem condições materiais para competir em condições de igualdade. Na sua opinião, a Justiça italiana está atravancada com processos gerados pelas leis de proteção aos empregados, que não têm necessidade disso. "Acabar com o inchaço equiva-

## A flexibilização depende de novo contrato social no País



Romagnoli: mudanças nas leis de proteção

podiam ser usados em políticas ativas de criação de empregos."

Os países que buscam vantagens comparativas no plano internacional, especialmente na OMC, devem respeitar as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), declarou Hector Bartolomei de la Cruz, diretor da OIT. "É preciso tomar cuidado com a flexibilização selvagem porque não podemos cometer o equívoco de analisar a questão sob um aspecto uniforme."

Para o advogado José Francisco Siqueira Neto, coordenador do painel Globalização Econômica e Direito do Trabalho, a globalização passa a ser fator principal.

"O processo da abertura tem que ser pensado para que não se destrua o desenvolvimento das nações, uma vez que não se trata de integrar a qualquer custo." Ele ressaltou que "não há apenas

uma saída, principalmente no Brasil, onde o ambiente é heterogêneo".

O conferencista Manfred Weiss, da Universidade J. W. Goethe, de Frankfurt, Alemanha, declarou que é necessário repensar as medidas já existentes e as novas que estão surgindo. "Nessa transição, é preciso tomar cuidado para não cair na barbárie, senão todos vão para a rua e os desempregados serão considerados uma espécie de subcidadãos." Antônio Álvares da Silva, coordenador do painel *Políticas de Promoção de Empregos ou Ocupações*, que comentou a palestra de Weiss, destacou que proteger

não significa paternalismo e o Brasil precisa de uma proteção mínima. Sobre os altos tributos da contratação do funcionário, na sua opinião, "só deveriam existir dois descontos: Previdência e FGTS".

O capital passou à frente do trabalho e se internacionalizou mais rápido, afirmou Luiz Carlos Amorim Robortella. "A empresa não deve ser um campo de batalha, mas um cenário de parceria com mecanismos que possam resolver as negociações coletivas comunitárias, o que ainda é difícil até na Europa. É preciso construir um espaço latino-americano que garanta o direito do trabalho."

O advogado Octávio Bueno Magano considerou que com a globalização devem desaparecer a tutela do Estado e o regime corporativista que exagerou nos encargos sociais pesados que não estimulam a geração de empregos. "Não se consegue o progresso social sem o progresso econômico e, por este motivo, os investimentos são imprescindíveis para o aumento do emprego." Ele defendeu deixar os parceiros sociais tecerem as novas relações, sem a participação do Estado. "Caberia ao Estado apoiar parcerias, cuidar da educação para preparar o trabalhador e estimular a prática do entendimento entre as partes."

A maior parte dos problemas trabalhistas tem influência na área social porque se refere ao trabalhador urbano, rural e o informal (quase 50%) ao lado da população marginal, declarou Cássio Mesquita Barros Júnior, coordenador do painel Perspectivas da Seguridade Social. Segundo ele, é na angústia deste contexto que se debate o problema brasileiro. A Previdência não é exatamente um problema jurídico, mas social e econômico, e está mudando em todo o mundo por razões econômicas. A solução, afirmou, não pode ser restrita a técnicos mas deve contar com a colaboração de todos os segmentos.

Barros Júnior lembrou que o conferencista Bernd Baron von Maydell, do Instituto Max Planck, da Alemanha, disse no seminário que as mudanças nesta área têm que levar em conta a realidade de cada país. O professor Américo Plá Rodriguez, da Universidade da República do Uruguai, destacou que é preciso analisar itens como a circulação de trabalhadores no Mercosul, porque eles não podem perder a contribuição feita em um ou outro país do bloco nas áreas da previdência social, saúde e trabalho. ■

## PARA INDÚSTRIA, JORNADA MENOR ELEVA CUSTOS

*A redução da jornada de trabalho aumenta os custos de produção. Esta é a conclusão da pesquisa feita pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) com 504 indústrias em âmbito nacional. O levantamento mostra que 76% dos entrevistados consideram que a implantação de uma jornada de 40 horas semanais, em substituição às 44 horas praticadas hoje, elevaria os custos de produção, mesmo com a diminuição dos salários e encargos trabalhistas.*

*Outros 12% dos diversos setores da indústria disseram que o custo de produção permanecerá inalterado, 7% admitiram que poderá haver redução, enquanto 5% não souberam fazer previsão.*

*O senador Fernando Bezerra (PMDB-RN), presidente da CNI, observou que mesmo com a redução da jornada de trabalho, 61% das empresas informaram que não pretendem aumentar a oferta de empregos, 24% disseram que sim e 15% não analisaram ainda essa hipótese. Os principais indicadores que aumentariam o custo de produção em razão do maior número de empregados, de acordo com a pesquisa são: treinamento (88%), transporte de pessoal (80%), assistência médica (78%) e recrutamento (70%).*

*Sobre a eventual aprovação do projeto de lei que tramita no Congresso, aumentando em 75% a hora extra para induzir o aumento do número de postos de trabalho, o estudo revela que a mudança não produziria os resultados esperados por seus patrocinadores. A pesquisa indica que 45% das empresas teriam perda de competitividade, enquanto 34% estariam com a sua sobrevivência afetada. A maioria dos entrevistados (79%) demonstrou interesse em implantar o sistema banco de horas, por meio do qual o*

*trabalhador fica em casa em períodos de pouca atividade e compensa as folgas nas épocas de menor produção.*

*Na opinião de Roberto Ferraiuolo, diretor titular do Departamento de Relações Intersindicais e do Trabalho (Derint) da Fiesp/Ciesp, o que cria emprego é o desenvolvimento sustentado. "Temos apresentado como contraproposta a flexibilização da carga horária. Outra proposta feita ao ministro Paulo Paiva, do Trabalho, e ao Congresso Nacional é manter o que está no texto constitucional sobre as 44 horas semanais, acrescentando no final a frase "salvo convenção coletiva".*

*"Uma coisa é a jornada de trabalho, outra é a jornada legal", disse José Pastore, consultor técnico da CNI. O ajuste destinado a acertar a jornada efetiva e necessária, disse, depende essencialmente da discussão entre as empresas e seus empregados. "Muitas vezes, a redução da jornada por lei, ao invés de reduzir os custos de produção pode afetar a produtividade e redundar em diminuição de postos de trabalho."*

*O ajuste deve ser acertado por empresas, disse Pastore. "Se for por setor complica." Ele citou exemplos de vários países que diminuíram a jornada semanal sem necessidade de leis. A Alemanha tem uma jornada legal de 48 horas, mas a contratada é de 35 horas. Na Bélgica é de 40 horas, mas a que*

*vale é a de 32,6 horas, e na Holanda é de 48 horas e a efetiva é de 40,1 horas.*

*O advogado trabalhista Amauri Nascimento entende que "o melhor caminho é o desenvolvimento da economia que permite a criação de emprego". Na sua opinião, a solução é o banco de horas. As partes fariam uma conta que seria quitada periodicamente.*



Paulo Gil

Pastore: acerto da jornada deve ser feito entre empresa e empregados