

DESREGULAMENTAÇÃO E DESEMPREGO: OBSERVANDO O PANORAMA INTERNACIONAL

Maurício Rands*

Sumário: 1 Introdução; 2 O emprego necessariamente desaparecerá?; 3 Regulamentação e desemprego. O relatório da OCDE sobre o emprego em 1999; 4 A política trabalhista do *Labour Party* no Reino Unido; 4.1 A introdução do salário mínimo legal; 4.2 A nova lei sobre relações trabalhistas; 5. A redução legal da jornada de trabalho na França e o bônus do emprego; 6 O caso dos conselhos do trabalho europeus; 7 Conclusão; Referências.

1 INTRODUÇÃO

Este ensaio identifica algumas tendências de evolução do Direito do Trabalho no panorama internacional. Enfrenta as questões sobre se o futuro ainda reserva algum lugar ao emprego e se a desregulamentação será condição para que ele exista. Recentes desdobramentos nos 29 países que integram a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) serão analisados para identificar os liames entre a legislação do trabalho nestes países e a oferta de empregos. Para ilustrar as tendências internacionais, o caso do Reino Unido será brevemente focado diante de algumas iniciativas adotadas pelo Governo Trabalhista eleito em 1997. As evidências apresentadas pela OCDE em seu Relatório de 1999 sobre o Emprego, bem como o exemplo britânico, serão confrontados com a afirmativa tão difundida de que somente a desregulamentação tornaria possível a expansão do emprego.

2 O EMPREGO NECESSARIAMENTE DESAPARECERÁ?

A francesa Viviane Forrester escreveu um livro (1997) onde explicitou toda a dramaticidade do fenômeno do desemprego tecnológico. Ao explorar o que significa para o indivíduo o tornar-se um desempregado nos dias que correm, ela exprimiu o generalizado sentimento de mal-estar hoje experimentado por quase todos os povos diante da ameaça. Seu grito de alerta, contudo, reveste-se de um tom fatalista, como se nada pudesse ser feito para reverter o problema. Em suas palavras:

“Quanto ao modelo inédito que se instala sob o signo da cibernética, da automação, das tecnologias revolucionárias, e que agora exerce o poder, este parece ter-se desviado, isolado em zonas estanques, quase esotéricas. Não está

* O autor é doutor pela Universidade de Oxford, professor de Direito do Trabalho da Graduação e da Pós-Graduação em Direito da UFPE, da Esmatra 6, Conselheiro Federal licenciado da OAB e Secretário de Assuntos Jurídicos do Município do Recife-PE.

mais em sincronia conosco. E, bem entendido, sem vínculo verdadeiro com o 'mundo do trabalho', que ele não usa mais e que considera, quando consegue entrevê-lo, um parasita irritante marcado pelas suas paixões, suas confusões, seus desastres incômodos, sua irracional obstinação em pretender existir. Sua pouca utilidade. Sua pouca resistência, seu caráter benigno. Suas renúncias e sua inocuidade, por estar preso nos vestígios de uma sociedade onde suas funções foram abolidas. Entre esses dois universos, nada mais que uma solução de continuidade. O antigo periclita e sofre longe do outro, que ele nem sequer imagina. O outro, reservado a uma casta, penetra numa ordem inédita de 'realidade', ou se preferirmos, de desrealidade, onde a horda dos 'solicitantes de emprego' representa apenas uma pálida legião de fantasmas que não voltarão para assombrar ninguém."

Este determinismo da visão de Forrester foi bem percebido por um seu contemporâneo em outra obra não menos arrebatadora ('O Horror Político', 1998). Para ele, o livro 'O Horror Econômico' tem o valor de realçar o drama das pessoas descartadas pela nova ordem econômica. Mas falha ao passar a idéia de que o trabalho está chegando ao fim e que as legiões de descartados nada poderão fazer senão vagar pelas ruas em desespero. Este determinismo pode gerar inação. O desemprego, porém, não é uma fatalidade. Cada sociedade pode fazer escolhas que agravarão ou diminuirão o desemprego, como reconhece qualquer economista. Evidente que a opção pelo emprego e pela inclusão dos menos qualificados tem um preço a pagar em termos de tributos e de gastos públicos e privados. Mas o só viver em uma sociedade emprenhada de miséria, com a violência que a acompanha, não tem um preço elevado? Ora, se existem opções ao 'apocalipse' de Forrester, e se a maioria da sociedade se diz angustiada com o desemprego, por que então estas opções não são tentadas? Para responder a pergunta, Génèreux analisa as democracias modernas como padecendo de três vícios ou níveis de 'horror político'.

O primeiro, a recusa de partilhar. Um defeito que é mais saliente em sociedades como a brasileira. O segundo, a tirania do mercado político. Os políticos sentem que o combate ao desemprego é prioridade dos eleitores. Mas temem que os incluídos cujas vozes são mais audíveis, às vezes até porque sustentam suas campanhas, não estejam dispostos aos sacrifícios que uma nova política de desenvolvimento acarretaria. Como os resultados de tal política são de longo prazo, intuem que serão julgados na próxima eleição muito mais pelos sacrifícios imediatos do que pelos benefícios futuros. Como resultado, os políticos tendem ao conhecido blá-blá-blá. Muito barulho sobre o suposto combate ao desemprego e pouco resultado. E, finalmente, um terceiro vício consistiria na impraticabilidade do debate sobre a questão. Como os resultados dos governos têm sido precários, os eleitores já não acreditam na política. Se os políticos dominantes afirmam que o desemprego é fruto inexorável da globalização e das mudanças tecnológicas, por que os eleitores a eles iriam recorrer?

Tanto em uma reflexão como em outra avulta o desafio democrático. Somente o aperfeiçoamento das práticas políticas poderá converter o clamor pelo emprego em políticas de desenvolvimento diferentes. A voz dos excluídos e dos incluídos dispostos

DOCTRINA

aos sacrifícios precisa se fazer ouvir nas decisões nacionais. E, para isto, somente uma profunda reforma da política. O 'horror político', este sim, é que tem que ser superado como pré-condição de um debate conducente a um modelo de sociedade mais solidário.

Quando se observa que alguns países têm conseguido reduzir o desemprego em plena revolução da tecnologia de informação,¹ chega-se a indagar se a exclusão crescente de trabalhadores do mercado de trabalho realmente é algo inelutável. Mesmo nos países de elevado desemprego como Espanha, Alemanha e França, o percentual da população economicamente ativa que se encontra empregado não é inferior a 80%. As grandes mudanças no perfil do emprego, com deslocamentos da tradicional manufatura fordista para o setor de serviços e de tecnologia de ponta não significam a morte inexorável do mundo do trabalho. A sociedade humana, provavelmente, ainda vai depender do trabalho por muito tempo. O seguinte quadro sintético sobre o desemprego em alguns países selecionados evidencia o que ficou dito.

Desemprego – Países Selecionados

TAXA DE DESEMP. ATUAL (%)		TAXA DE DESEMP. HÁ UM ANO (%)
Austrália	6,8	6,6
Áustria	3,7	3,9
Bélgica	10,2	10,5
Grã-Bretanha	5,2	5,8
Canadá	7,0	6,8
Dinamarca	5,4	5,3
França	8,7	10,0
Alemanha	9,3	9,6
Itália	9,9	11,2
Japão	4,7	4,8
Holanda	2,2	2,9
Espanha	13,5	14,8

1. Em agosto de 2000 as taxas de desemprego anualizadas em alguns países desenvolvidos eram as seguintes: EUA – 4,0% (4,3% um ano atrás); Holanda – 2,7% (3,4% há um ano); Inglaterra – 5,6% (6,2%); Espanha – 14,1% (15,5%); Suécia – 5,1% (5,9%); Suíça – 1,8% (2,5%); Austrália – 6,3% (7,02%). Cf. *The Economist*, August 12th 2000. Em maio de 2001 eram as seguintes: EUA – 4,5% (4,0% um ano atrás); Holanda – 2,2% (2,9% há um ano); Inglaterra – 5,2% (5,8%); Espanha – 13,51% (14,8%); Suécia – 3,9% (5,1%); Suíça – 1,8% (2,3%); Austrália – 6,8% (6,6%).

DOUTRINA

Suécia	3,9	5,1
Suíça	1,8	2,3
Estados Unidos	4,5	4,0
União Européia (11 países)	8,4	9,2

Fonte: The Economist, May, 12th 2001

Os descartados naturalmente são muito mais numerosos em países subdesenvolvidos. Neles, as estatísticas escondem a dimensão exata da exclusão pela simples razão de que milhões nem sequer procuram emprego, e, portanto, sequer contam no universo dos empregáveis ou em busca de trabalho. Mas se algumas economias, mesmo submetidas a intensas alterações pelo novo modo de produzir, conseguem ao menos aliviar o problema, parece justificada a afirmação de Génereux de que opções alternativas de desenvolvimento devem ser tentadas.

Se alternativas existem, serão elas unicamente as da receita liberal de que a oferta de trabalho só pode se expandir ao preço da eliminação da legislação de proteção ao trabalho? A intervenção do estado estabelecendo os direitos mínimos de quem trabalha tem que necessariamente ser abolida para viabilizar a expansão do emprego? Se esta receita é a única esperança, como pensam os adeptos do que Giddens (1998) chama de 'fundamentalismo de mercado', estar-se-ia diante de uma nova fatalidade semelhante à de Forrester. Pois, sem um mínimo de regulamentação, o trabalho é aviltado, sobretudo para os grandes contingentes de trabalhadores pouco qualificados.

Todavia, a hipótese de que ambos os determinismos, em verdade, são fruto de uma má percepção das alternativas existentes parece não ser refutada pelos dados disponíveis. O Relatório Anual da OCDE, publicado em Junho de 1999, aponta neste sentido, como a seguir se analisa.

3 REGULAMENTAÇÃO E DESEMPREGO. O RELATÓRIO DA OCDE SOBRE O EMPREGO EM 1999

A ortodoxia liberal sustenta ser a maior ou menor rigidez do mercado de trabalho o fator decisivo para os níveis de desemprego. Em suporte à tese sempre se compara o mercado de trabalho americano ao dos países da União Européia. De plano, cabe realçar que muitos países europeus têm taxa de desemprego menor do que a americana.² O que realmente ocorre na Europa é uma grande variedade tanto de níveis de emprego quanto de intensidade e conteúdo das leis trabalhistas.

Um estudo publicado na Revista *The Economist*³ questiona a idéia de que o 'Modelo Americano', supostamente mais flexível, tenha preeminência em termos de performance econômica se consideradas quatro variáveis relevantes: crescimento do PIB,

2. É o caso da Áustria, Holanda, Suíça, Portugal, Islândia, por exemplo.

3. Edição de 10 de abril de 1999, pp 67-69.

DOUTRINA

crescimento do PIB *per capita*, produtividade e criação de empregos. Numa comparação mais específica entre os modelos americanos e alemão, este caracterizado como 'modelo social de mercado' por consagrar maior proteção trabalhista e previdenciária aos trabalhadores, o estudo reconhece que em termos de performance geral eles se equivalem. Tomando um período de dez anos que permite equilibrar os ciclos econômicos em cada país, os dados sobre as quatro variáveis podem ser vistos no seguinte quadro.

Variação anual 1989-98, %	EUA	Alemanha
Crescimento do PIB	2,6	2,6
Cresc. do PIB per capita	1,6	1,9
Cresc. da produtividade	0,8	2,6
Taxa de desemprego	5,8	7,5

Fonte: The Economist, April 10th 1999; Eurostata; FMI.

O estudo salienta que, individualmente considerada, a melhor variável para aferir a performance de uma economia é o crescimento do PIB *per capita*, porque assim a diferença de crescimento populacional é controlada. Mesmo considerando que a maior taxa alemã nesta variável tem que descontar a unificação de 1992, o estudo mostra que elas, mesmo nesta hipótese, se equivaleriam. O modelo alemão, com menos desigualdade de rendas,⁴ implica melhores condições de vida do conjunto da população. E, portanto, um elevado capital humano. Isto talvez explique o maior crescimento de sua produtividade. Nesta outra variável, cabe lembrar que a unificação pode ter tido dois efeitos. Um primeiro, o de inflar a taxa porque a produtividade na banda oriental precisou crescer a ritmos maiores para se equiparar à da banda ocidental. Mas, por outro lado, o menor nível de desenvolvimento econômico oriental certamente ainda puxou para baixo a taxa de produtividade geral do país. A hipótese de que o crescimento da produtividade na Alemanha tem sido maior do que o americano parece, assim, ser muito forte.

Mas, veja-se o item desemprego, onde os níveis americanos têm sido mais positivos. De novo a unificação é um fator importante porque as taxas no território da antiga Alemanha Oriental ainda hoje são muito altas. Ainda assim alguns autores têm chamado atenção para as evidências de que a taxa líquida de criação de empregos a tempo integral por trabalhador tem sido a mesma nos dois países⁵ (Giddens, 1998: 126; Beck, 1997).

-
4. Os 20% mais ricos nos EUA recebem nove vezes mais do que os 20% mais pobres. Na Alemanha, a diferença é de seis vezes.
 5. 2,6% no período 1986-96.

Muitos outros estudos têm mostrado ser irrelevante a correlação entre desemprego e leis de proteção ao trabalho (cf. Nickell, 1997). Como bem sumariza Giddens (1998: 122):

*No período de 1983 a 1996, houve larga variação nas taxas de desemprego dos países europeus membros da OCDE, de 1.8% na Suíça a 20% na Espanha. Dos países da OCDE, 30% durante estes anos tiveram taxas médias de desemprego mais baixas do que a dos EUA. Aqueles com as taxas mais baixas não têm mercados de trabalho desregulamentados (Áustria, Portugal, Noruega). A rigidez do mercado de trabalho, assim como a rigorosa legislação protetiva do emprego não influenciam fortemente o desemprego. Desemprego alto é causado por seguros desemprego de duração ilimitada e por baixos standards educacionais nos extratos mais baixos do mercado de trabalho – o fenômeno da exclusão. [Por isto] a posição da terceira via não deveria ser a de que a desregulamentação é a resposta [para o desemprego]*⁶

Mais recentemente, o Relatório Anual da OCDE sobre o Emprego (1999), utilizando-se de dados recolhidos entre os seus vinte e nove países membros, trouxe novos elementos que justificam a interpretação de que as leis trabalhistas não têm fomentado o desemprego. Mais especificamente, entre outras, a pesquisa procurou analisar a assertiva, hoje tão comum, de que as normas reguladoras do despedimento seriam um importante fator explicativo do elevado desemprego de alguns países da OCDE. Entre outras conclusões, o estudo assim resumiu a relação entre as leis de proteção ao emprego (LPE) e a performance do mercado de trabalho (OCDE, 1999: 50):

Comparações simples entre os países, sugerem que as LPE têm pouco ou nenhum efeito nos índices gerais de desemprego, mas podem afetar sua composição demográfica. Nos países em que as LPE são mais estritas, o desemprego tende a ser mais baixo para os homens em idade adulta, porém mais alto para os outros grupos, especialmente jovens. Contudo, este último resultado tende a ser uma mera tentativa aproximativa, uma vez que não é sustentado pelas evidências dos testes de regressão múltipla, com a exceção da conclusão de que as LPE mais rigorosas têm um impacto negativo no desemprego dos homens adultos.

*(...) As análises de regressão confirmam que as LPE podem ter um efeito positivo nas taxas de emprego dos homens de meia idade, mas proporcionam apenas frágeis evidências de um impacto negativo em outros grupos.*⁷

(...) As LPE mais rigorosas são associados com baixa rotatividade da mão de obra, ficando os trabalhadores sujeitos a mais longos períodos tanto de emprego quanto de desemprego.

Como se sabe, os testes estatísticos conhecidos como ‘regressão múltipla’ são metodologicamente muito poderosos pois permitem controlar outros fatores que

6. Tradução do autor.

7. Tradução do autor.

podem estar influenciando concomitante no fenômeno social investigado. No caso do desemprego, existem fatores como desenvolvimento tecnológico, nível educacional da população, cultura e outros que também afetam a variável emprego ao lado da chamada LPE. Os resultados acima sumarizados, por terem utilizado regressões múltiplas, são, portanto, metodologicamente muito robustos. Por este motivo, a OCDE, ao apresentar os resultados, não deixou de assinalar que eles implicavam uma reorientação de análises anteriores que recomendavam o relaxamento das LPE para melhorar a performance do mercado de trabalho de seus membros.

4 A POLÍTICA TRABALHISTA DO *LABOUR PARTY* NO REINO UNIDO

4.1 A introdução do salário mínimo legal

No Congresso do *Labour Party* realizado imediatamente após a esmagadora vitória de 1997, Tony Blair prometeu 'um dos mais radicais governos reformistas da [...] história'. Alguns críticos afirmam que a paz na Irlanda do Norte, a concessão de independência ao *Bank of England*, a instalação do parlamento na Escócia e de uma assembleia em Gales, bem como algumas pequenas reformas na educação e na saúde são desproporcionais à ambição do programa vitorioso nas urnas (cf., e.g., *The Economist*, 31.7.99).

Na área das relações trabalhistas, todavia, algumas promessas da campanha estão sendo colocadas em prática. No início do governo, já em Julho de 1997, foi instalada a chamada *Low Pay Commission*, sob a presidência de George Bain, um conhecido especialista em relações trabalhistas. Integrada por nove membros representantes dos interesses dos empregadores, dos empregados e da comunidade, a comissão tinha a missão de elaborar uma proposta de salário mínimo a ser submetida ao parlamento. Depois de amplos debates e análise de dados, a comissão chegou a uma proposta que, salvo menores alterações, foi aprovada pelo governo e transformada em lei pelo Parlamento.⁸ Assim, desde abril de 1999, Inglaterra, Escócia, Irlanda do Norte e País de Gales têm um salário mínimo de 3,6 libras esterlinas (US\$ 5,8) por hora para os trabalhadores acima de 22 anos e de 3 libras esterlinas (US\$ 4,8) para aqueles com idade entre 18 e 21 anos.

A oposição das principais entidades empresariais no início dos debates era muito forte. A poderosa *Confederation of British Industry* (CBI) em 1995 afirmava que 'mesmo um salário mínimo baixo reduziria as oportunidades de emprego e criaria enormes problemas para as estruturas salariais de um grande número de empresas'. Diante da vitória do Partido Trabalhista, a CBI, em 1997, afirmou perante a *Low Pay Commission* que 'o objetivo apropriado e realista do salário mínimo é criar um piso

8. Compareceram à comissão para prestar depoimentos aproximadamente 600 representantes de organizações empresariais, sindicatos de trabalhadores, organizações sociais e acadêmicos. Além disso, a comissão examinou cerca de 500 relatórios e arazoados de entidades interessadas e visitou 61 cidades onde foram contactados diretamente empregados e empregadores que seriam atingidos pela introdução do salário mínimo legal, algo que nunca existiu no Reino Unido.

para o mercado de trabalho' (cf. Metcalf, 1999:173), assumindo uma atitude mais pragmática diante do inevitável.

Apesar das advertências dos economistas conservadores e do voto contrário dos deputados do *Tory Party*, o fato é que foram beneficiados um milhão e novecentos e três mil trabalhadores, o que equivale a 8,3% da força de trabalho britânica. Entre os trabalhadores *part time*, cerca de 20% foram contemplados com a melhoria salarial. A média de aumento salarial obtido pelos atingidos foi de 30%, sendo de apenas 0,6% o aumento global da folha salarial do país (cf. Metcalf, 1999, dados da LPC). Estudos do *Bank of England* e do *British Treasury* (órgão do que no Brasil seria o Ministério da Fazenda) estimam que o impacto do salário mínimo no nível dos preços seria de apenas 0,4%, um modesto *once-for-all shock* que 'não terá efeito na inflação depois de um ano' (Metcalf, 1999: 192). Um estudo divulgado pelo Tesouro Inglês (HM Treasury, 1998) conclui que um salário mínimo entre 3,6 e 3,8 libras esterlinas 'provavelmente terá apenas um pequeno impacto adverso no emprego. O efeito (imediate) será próximo a zero e é improvável que exceda a 100 mil empregos'.⁹

4.2 A Nova Lei sobre Relações Trabalhistas

A política trabalhista do Governo Tony Blair parte do pressuposto de que a desregulamentação empreendida por Margareth Thatcher e John Major causou um desequilíbrio contraproducente entre os poderes do empregador e dos sindicatos de trabalhadores. O resultado foi um crescimento desmesurado dos desníveis salariais, da autocracia patronal e da erosão do ambiente de trabalho. Como explicitado num documento de 1998 do *Department of Trade and Industry* (onde se concentram as funções do que entre nós seria o Ministério do Trabalho), 'o objetivo do governo é estimular uma nova cultura de parceria no local de trabalho, sob o pressuposto de que eficiência e justiça (no trato das relações de emprego) são inteiramente compatíveis'. Para que se promova 'a cooperação e o entendimento', acrescenta o documento intitulado *Fairness at Work*, 'os empregadores não devem negar o reconhecimento a um sindicato que tenha o apoio claro e manifesto dos empregados', o que justifica a imposição da obrigação de reconhecimento sempre que a maioria dos trabalhadores expresse a disposição de serem representados pelo sindicato.

Com estes fundamentos, em janeiro de 1999, o Governo Trabalhista publicou seu projeto de lei de relações trabalhistas estabelecendo as regras sob as quais o empregador passa a ser obrigado a reconhecer o sindicato. Em 2000 o projeto foi aprovado e se encontra em pleno vigor. Utilizando alguns conceitos já praticados na legislação dos anos 70 que havia sido revogada pelos conservadores, bem como nos sistemas americano e canadense, o projeto define três possíveis caminhos a serem sucessivamente percorridos:

9. Imediatamente após a promulgação da lei do salário mínimo (*Royal Assent* de 31.7.98), o Presidente da *Confederation of British Industry* (CBI), Sir Clive Thompson, declarou que milhares dos seus trabalhadores de salários mais baixos poderiam perder os empregos por causa do SM.

DOCTRINA

a) reconhecimento voluntário, quando a solicitação do sindicato é espontaneamente aceita pelo empregador;

b) reconhecimento automático por comprovação de que mais de 50% dos empregados da empresa são sindicalizados; e,

c) reconhecimento depois da realização de eleição em que mais de 50% dos participantes na votação expressam intenção de serem representados pelo sindicato e esta maioria é equivalente a pelo menos 40% do total de empregados da empresa.

Nos dois últimos casos o procedimento é administrado por um órgão independente, o *Central Arbitration Committee* (CAC), que só apreciará requerimentos dos sindicatos pleiteando reconhecimento de empresas com mais de 20 empregados. Provocado, o CAC estabelece um procedimento de verificação de algumas condições prévias.¹⁰ Ultrapassadas estas condições, o CAC inicia uma negociação visando definir a base da representação do sindicato e da futura negociação coletiva. Se esta base não é consensada, o órgão a define unilateralmente.

Neste ponto, se o sindicato demonstra já possuir mais da metade dos trabalhadores da base definida, o CAC garante-lhe os direitos do reconhecimento sem a realização de eleições. Caso contrário, a eleição é realizada no próprio local de trabalho ou por correspondência, a depender da avaliação do órgão sobre possíveis interferências do empregador. A conduta do empregador, aliás, sofre limitações durante o processo das eleições, sendo-lhe impostos os seguintes deveres:

a) cooperação com o sindicato e com o agente responsável pela condução dos trabalhos eleitorais;

b) garantia de acesso dos representantes sindicais aos trabalhadores para informar-lhes da votação e fazer campanha;

c) informar o CAC dos nomes e endereços dos trabalhadores da base de representação objeto do processo de reconhecimento;

Realizada a eleição, se o sindicato obteve a maioria dos votos e esta maioria corresponde a 40% dos trabalhadores da base pleiteada, o CAC confere o reconhecimento oficial. A partir daí, o empregador e o sindicato devem iniciar negociação para estabelecer o procedimento a ser obedecido nas futuras negociações coletivas. Se não chegam a um acordo, o CAC estabelece os métodos que as guiarão doravante.

Além dos procedimentos de reconhecimento sindical e negociação coletiva acima vistos, o projeto de lei de relações trabalhistas do atual governo inglês contempla alguns outros direitos de suporte ao sindicato que facilitarão a obtenção e a efetividade da futura representação. São exemplos do que a literatura classifica como legislação auxiliar, promocional ou de sustento à ação sindical e à contratação coletiva:

10. Filiação de pelo menos 10% do total da força de trabalho da unidade de representação pleiteada pelo sindicato; indícios de que o sindicato poderá atingir a maioria; evidência de que o sindicato não teve rejeitado requerimento similar nos últimos três anos e que a base pleiteada não está sendo disputada por outro sindicato.

DOUTRINA

a) obrigação dos empregadores de consultação a cada seis meses sobre programas de qualificação com um sindicato reconhecido;

b) direito do empregado de se fazer acompanhar por um colega de trabalho ou por um representante sindical em inquéritos disciplinares, mesmo quando inexistir sindicato reconhecido na empresa;

c) ilegalidade de qualquer ato do empregador que importe em discriminação contra o empregado por participação em atividades sindicais legais;

d) ilegalidade da despedida de empregado que se recuse a celebrar um contrato individual em condições inferiores às estabelecidas em contratos coletivos;

e) ilegalidade da despedida de empregado por participação em greve legal de menos de oito dias.

5 A REDUÇÃO LEGAL DA JORNADA DE TRABALHO NA FRANÇA E O BÔNUS DO EMPREGO

A Lei de Robien, de 11 junho de 1996, deflagrou o processo de redução da jornada de trabalho na França. Seus limites, basicamente decorrentes do fato de que a redução somente seria implementada pela negociação coletiva, foram posteriormente ultrapassados pela Lei Aubry, de 13 de junho de 1998 (Cf. Notat, 1998). De acordo com o art. 1º da Lei Aubry, desde 1º de janeiro de 2000 os empregadores com mais de vinte (20) empregados contratados ficarão obrigados a respeitar a jornada legal de 35 horas de trabalho por semana. Segundo o art. 3º, o estado francês fica obrigado a conceder subsídios variáveis às empresas que reduziram a jornada por negociação coletiva antes de janeiro de 2000, bem como às empresas com menos de vinte (20) empregados, quando, em ambos os casos, as empresas preservaram ou criaram empregos.

Trata-se de re-regulamentação do mercado de trabalho, numa área crucial da relação de emprego: a quantidade de horas trabalhadas. Inicialmente houve grande reação da principal central sindical patronal, a MEDEF. Convocados pela central, cerca de trinta mil empregadores chegaram a ocupar as ruas de Paris às vésperas da redução de jornada ditada pela lei. Chegaram a ameaçar com a retirada das empresas do esquema de gestão conjunta com os sindicatos dos fundos de seguridade social. Em vão. A lei entrou em vigor sem o cataclismo anunciado. Pelo contrário. De 1997 até hoje, foram criados cerca de dois milhões de empregos na França. A taxa de desemprego vem declinando ininterruptamente. Em agosto de 1999 estava em 11,3%. Atualmente já está no patamar de 8,7%.¹¹ A medida também não evitou que a inflação continuasse declinando no país, hoje no irrisório índice de 1,3% nos doze meses anteriores a março de 2001.

Mais recentemente ainda, o governo francês voltou a intervir nas relações de trabalho. A partir de setembro do corrente ano 2001, os trabalhadores franceses de

11. Segundo dados publicados pela The Economist, edição de 20 de janeiro de 2001.

baixa renda terão direito a um bônus governamental (*prime pour l'emploi*). Segundo o primeiro ministro socialista Laurent Fabius, o objetivo do bônus é 'encorajar os trabalhadores pobres a entrarem no mercado de trabalho'. Poderão pleitear o bônus todos os trabalhadores que recebam menos de 140% do salário mínimo. Serão beneficiados cerca de dez milhões de trabalhadores franceses. Atualmente, o SM francês está fixado pela lei em FFr 42,02 (US\$5,80) por hora, e em FFr 7.101,38 (US\$1.019,00) por mês. O valor a ser recebido será ajustado em função da renda familiar e do número de dependentes. Segundo cálculos do governo, um trabalhador solteiro contratado pelo salário mínimo terá direito a um bônus extra de FFr 1.500,00 este ano, de FFr 3.000,00 em 2002, e de FFr 4.500,00 em 2003. Por outro lado, uma família com dois filhos em que o marido e a mulher recebam cada um o salário mínimo terá um incremento de renda de Ffr 9.400 em 2003. Trata-se de mais uma medida que vai na direção oposta à desregulamentação pregada pelos liberais.

6 O CASO DOS CONSELHOS DO TRABALHO EUROPEUS

A quase totalidade dos sistemas de relações trabalhistas europeus assenta-se em concepções de *social partnership*. Desde o segundo pós-guerra, existem 'conselhos do trabalho' (*works councils*) em empresas de porte médio ou grande nos seguintes países: Alemanha, Áustria, França, Bélgica, Holanda e Suécia. A Alemanha e os países escandinavos vão mais além com os sistemas de co-gestão que exigem das empresas com quinhentos ou mais empregados (no caso alemão) a instituição de um conselho de supervisão. Também no caso da Alemanha, um terço dos membros é representante dos trabalhadores, passando a proporção a 50% nas indústrias siderúrgicas e do carvão.

Em regra, as empresas têm que deflagrar um processo de consulta com os conselhos do trabalho, ou com os sindicatos em muitos casos, quando desejem ou necessitem fazer dispensas coletivas. Ainda na Alemanha, o atual governo de centro-esquerda já anunciou planos para estender os direitos dos conselhos do trabalho. Idênticos planos de extensão têm sido anunciados pela 'Comissária de Emprego' da União Européia, Anna Diamantopoulou. Depois de elogiar a recente decisão das cortes francesas que puniram severamente a empresa britânica Mark and Spencer por repentinamente encerrar suas atividades no continente sem qualquer processo de consulta com os conselhos de trabalho, a comissária passou a realçar a urgente necessidade de adoção de uma diretiva da União Européia na matéria. De acordo com sua proposta, todas as empresas européias com mais de cinquenta (50) empregados terão que se consultar com os conselhos de trabalho antes da tomada de grandes decisões (Cf. *The Economist*, April 14th 2001).

7 CONCLUSÃO

As mudanças no mundo do trabalho estão ocorrendo numa velocidade sem precedentes. Porém, a observação do cenário nos países da OCDE permite avançar a hipótese de que essas alterações significam menos o 'fim do emprego' do que a mudança no

perfil do emprego. Os trabalhadores da tradicional manufatura fordista reduzem-se cada vez mais, ao lado de outros empregados de setores que também vão perdendo importância econômica. Os empregos que surgem na era da ‘tecnologia da informação’ passam a exigir um trabalhador crescentemente qualificado, o que de logo exclui grande parte daqueles empregados descartados dos setores tradicionais que não conseguem se qualificar para as novas exigências.

O novo modo de produzir também impõe mudanças na forma de relação de trabalho. O modelo do contrato a prazo indeterminado e tempo integral passa a conviver com outras modalidades de contratação como o contrato a tempo fixo, o emprego *part time*, e o contrato a domicílio. Mas, embora a ameaça do desemprego tenha se transformado num autêntico drama universal, os índices de emprego nos países que mais experimentam mudanças tecnológicas mostram que a grande maioria da população economicamente ativa ainda se encontra no mercado de trabalho. Muitos desses países estão conseguindo até mesmo reduzir anualmente suas taxas de desemprego.

Parece razoável supor, com base nestes dados, que o mundo do trabalho não se esvanecerá num estalar de dedos. Como muitos dos bens e serviços necessários à sociedade dependem de grandes concentrações de capital e tecnologia para serem produzidos, ainda haverá grandes empresas que necessitarão empregar muita gente. Ao lado dessas grandes corporações atuando em escala mundial, outras necessidades sociais, crescentemente de serviços especializados, continuarão empregando aqueles que não podem ou não querem se tornar empresários de seu próprio negócio.

Se o emprego não desaparecerá, também não parece confirmada a hipótese dos ‘fundamentalistas de mercado’ ou ‘liberais ortodoxos’ segundo os quais o pouco de emprego remanescente dependerá da ausência de regulamentação estatal do mercado de trabalho. Os estudos sobre o impacto das chamadas leis de proteção ao emprego (LPE) no mercado de trabalho têm sistematicamente refutado a hipótese, como bem exemplifica o Relatório Anual de 1999 da OCDE sobre o Emprego. *A quase totalidade dos países que integram a organização, alguns com índices de desemprego tão baixos quanto os da Holanda, Noruega, Suíça e Áustria, possui densa regulamentação das relações de trabalho.* Estas regulamentações envolvem leis, contratos coletivos, decisões judiciais e práticas costumeiras. Uma boa parte destes ordenamentos chega ao ponto de impor a reintegração de trabalhadores quando a despedida de iniciativa do empregador contraria os parâmetros definidos como *unfair dismissal*. Sobre a questão da dispensa, é de se notar que rigorosamente nenhum dos países da OCDE permite que o empregador dispense trabalhadores ao seu inteiro arbítrio. Mesmo os EUA, onde a doutrina da liberdade de dispensa (*Employment at Will Doctrine*) tem suas raízes, a dispensa está sujeita a inúmeros limites.

Apenas ilustrativamente, lembre-se que um empregador americano não pode despedir seu empregado, entre outros, nos seguintes casos: proibição de discriminação por sexo, idade, deficiência física, cor, raça etc.; garantias estabelecidas em negociação coletiva; proibição de retaliação por participação em atividade sindical, inclusive greve legal; proibição de retaliação por iniciativa do empregado em cumprimento a

DOUTRINA

políticas públicas estabelecidas (whistle blowers, ou sopradores de apito), garantias surgidas pela prática contratual do empregador (*implied contracts doctrine*.)

O caso do Reino Unido, onde a política trabalhista está sendo completamente redefinida, demonstra que várias iniciativas já foram adotadas no sentido oposto ao da desregulamentação preconizada pelos liberais. Tanto o salário mínimo como o reconhecimento obrigatório dos sindicatos significam a admissão de que o direito do trabalho e o estado continuam a ter um importante papel na regulamentação de um mercado de trabalho que não pode ser deixado ao sabor do poder unilateral de apenas uma das partes.

Em suma, nem o emprego acabou nos países de mais intensa inovação tecnológica, nem eles abstiveram-se de manter uma legislação protetiva dos empregados e seus sindicatos. Em alguns casos, algumas medidas protetivas adicionais foram recentemente adotadas ou estão na iminência de serem.

Alguns exemplos adicionais sustentam o argumento. A Alemanha, em 1999, baixou de 10 para 5 o número de empregados a partir do qual o empregador fica sujeito às leis de proteção contra a despedida injusta. Em 1997, na Suécia, os empregadores voltaram a ficar sujeitos à regra de antiguidade (*last-in, first-out*) nas dispensas por motivos econômicos ou tecnológicos. Nos EUA, em 1988, as empresas de mais de 100 trabalhadores ficaram obrigadas a dar um aviso prévio de 60 dias aos empregados em despedidas coletivas e, agora, discute-se um novo aumento a ser dado ao salário mínimo.¹² Na França e na Espanha, respectivamente em 1990 e 1994, foram estabelecidas mais restrições à admissibilidade dos contratos temporários (cf. OECD, 1999: 52-53). Na Polônia, desde março do corrente ano 2001, a jornada de trabalho semanal foi reduzida legalmente de 42h para 40h, uma medida aprovada por um parlamento cuja composição de cerca de 25% de sindicalistas por si só demonstra o quanto os sindicatos poloneses ainda são fortes, mormente o Solidariedade (Cf Financial Times, May 12th 2001). A maioria desses países tem conseguido atenuar os índices de desemprego.

Por outro lado, os formuladores de políticas públicas, sobretudo na Europa, cada vez mais discutem as relações entre capital humano (conhecimentos e habilidades do indivíduo) e capital social (laços sociais e valores que encorajam a cooperação social), de um lado, e desenvolvimento econômico, de outro. Cada vez mais difunde-se a preocupação com algumas conseqüências do desenvolvimento econômico. Argumenta-se que as pessoas podem até estar se tornando mais ricas (ou menos pobres), mas que os laços sociais estariam se deteriorando. E, com isto, o bem-estar das pessoas também estaria ameaçado.

Novamente a OECD, em um relatório publicado no dia 10 de março de 2001, sugere que, para viabilizar o bem-estar das pessoas, é indispensável o reforçamento simultâneo do capital humano e do capital social. As sociedades que estão conseguindo manter os laços de cooperação social (e envolvimento cívico) estão conseguindo

12. Discute-se um aumento entre US\$ 1,50 e US\$ 2,50 por hora de trabalho, a ser acrescido aos atuais US\$ 5,15.

DOCTRINA

viabilizar o desenvolvimento e o bem-estar das pessoas. Quanto mais uma sociedade investe em capitais humanos e sociais, mais ela tem probabilidade de se desenvolver e assegurar o bem-estar.

REFERÊNCIAS

- BECK, Ulrich, 'Capitalism without Work', in *Dissent*, Winter, 1997;
Financial Times, May 12th 2001;
- FORRESTER, Viviane. 1997. *O Horror Econômico*. São Paulo: Fundação Editora da UNESP;
- GÉNÈREUX, Jacques. 1998. *O Horror Político*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil;
- GIDDENS, Anthony. 1998. *The Third Way*. Cambridge: Polity Press;
- METCALF, David, 'The British National Minimum Wage', in *British Journal of Industrial Relations*, Volume 37, Number 2, June 1999;
- NICKELL, Stephen, 'Unemployment and Labour Market Rigidities', in *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, 1997;
- NOTAT, Nicole. 1998. *Du Bom Usage des 35 Heures*. Paris: Éditions du Seuil;
- OECD Employment Outlook*, June 1999;
- The Economist*, July 31st 1999;
- _____, April 10th 1999, pp 67-69;
- _____, April, 20th 1999, p. 80;
- _____, August 12th 2000;
- _____, April 14th 2001;
- _____, May 12th 2001;
- Wood, Stephen and Godard, John, 'The Statutory Union Recognition Procedure in the Employment Relations Bill: a Comparative Analysis', in *British Journal of Industrial Relations*, Volume 37, Number 2, June 1999