

A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E OS CONTRATOS PROVISÓRIOS

ARNALDO SÜSSEKIND

A globalização da economia resultante do encontro, no tempo, da nova revolução tecnológica — sobretudo a Informática e a robótica — com o fim da guerra fria simbolizada na queda do muro de Berlim, incrementou a concorrência comercial entre países e, nestes, entre suas empresas. Visou-se, então, ampliar a produção e a produtividade, melhorar a qualidade dos produtos e, ao mesmo tempo, reduzir os custos.

As conseqüências de maior relevo no campo das relações do trabalho foram:

I) a FLEXIBILIZAÇÃO das normas legais, a fim de propiciarem o atendimento a peculiaridades regionais, empresarias ou profissionais; a implementação de novas técnicas ou métodos de trabalho; a preservação da saúde da empresa e dos respectivos empregos;

II) a TERCEIRIZAÇÃO da produção empresarial, cuja estrutura vertical vem sendo substituída pela horizontalização na execução de determinados serviços;

III) o DESEMPREGO estrutural, que, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), atingia, em novembro de 1996, a 150 milhões de trabalhadores, além de 850 milhões de subempregos, das (30% da força de trabalho).

Os adeptos da ESTADO SOCIAL admitem a redução do grau intervencionismo que marcou a evolução do Direito do Trabalho desde o tratado de paz da primeira grande guerra (Versailles, 1919), mas consideram imprescindível que normas legais indisponíveis imponham um mínimo de proteção abaixo do qual não se pode conceber a dignidade do ser humano. Acima desse piso protetor irrenunciável regras mais gerais abririam espaço para a flexibili-

zação, prevalentemente por negociação coletiva entre empresas e sindicatos de trabalhadores.

Os adeptos do NEOLIBERALISMO advogam a DESREGULAMENTAÇÃO do Direito do Trabalho, a fim de que a autonomia privada, individual ou coletiva, estipulem as condições de trabalho conforme as leis do mercado. Essa diretriz tem apresentado resultados díspares: nos Estados Unidos e no Canadá, o poderio dos sindicatos na indústria e nos transportes tem propiciado adequadas condições de trabalho; já nos países conhecidos como “tigres asiáticos” as condições de trabalho impostas pelas empresas, com a complacência de governos autoritários, se rivalizam com as vigentes no século XIX, tão bem retratadas nas obras de Charles Dickens e Victor Hugo. Daí o apelo feito pelo Diretor Geral da OIT, Michel Hansene, na conferência de junho de 1996:

“Insto aos Estados membros da OIT a que abandonem a prática de normas trabalhistas e condições sociais artificialmente desfavoráveis, que permitem obter vantagens comparativas desleais”.

Depois do não acolhimento pela Organização Mundial do Comércio (OMC) da inclusão das cláusulas sociais nos contratos comerciais (Cingapura, março 1997), a OIT iniciou a discussão de um projeto de resolução de hierarquia constitucional (Genebra, junho de 1997), tornando obrigatório, pelos Estados Membros, o respeito às convenções consideradas fundamentais pela Cúpula do Desenvolvimento Social e Econômico (Copenhague, março de 1995): Liberdade Sindical (87), direito da sindicalização e de negociação coletiva (98), abolição do trabalho forçado (29 e 105), isonomia salarial entre o homem e a mulher (100), não-discriminação em matéria de emprego e ocupação (111) e idade mínima para o trabalho (138).

Como se infere e bem ponderou o professor Jean Claude Javillier, a desregulamentação não se confunde com a flexibilização, como equivocadamente muitos afirmam, sendo inadaptável aos países de cultura jurídica romano-germânica, como o Brasil. Demais disto, somos uma nação desigualmente desenvolvida que, por isto mesmo, não conta, em todas as regiões e categorias, com sindicatos dotados de representatividade capaz de negociar, em pé de igualdade, com as grandes empresas ou as entidades sindicais de empresários.

Nas palavras do Presidente da França, Jacques Chirac, proferidas na Conferência da OIT de 1996,

“Para lograr que a mundialização aporte benefícios para todos, nos países industrializados como nos países em transição; nos países emergentes como nos países mais desfavorecidos, é preciso pôr a economia ao serviço do ser humano e não o ser humano ao serviço da economia”.

Com o objetivo de atenuar o seu grande problema de desemprego, a Espanha reformou em 1994, o Estatuto dos Trabalhadores, passando a admitir, em larga escala, o contrato temporário de trabalho, com redução de direitos tradicionais. No ano seguinte a Argentina promoveu reforma similar e, em 1996, o Governo brasileiro submeteu ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 1.742, elaborado pelo Ministro Paulo Paiva sob a inspiração da lei espanhola. Este projeto, já aprovado pela Câmara dos Deputados, se encontra no Senado.

Por coincidência ou não, certo é que a Espanha e a Argentina continuam a liderar a estatística mundial de desemprego. Registre-se que a taxa de desemprego do país ibérico subiu de 22,1% em 1994, para 22,8%, em 1996, enquanto que, no país portenho, o crescimento foi mais acentuado: 12,2% em 1994, 17,1% em agosto de 1996 e 17,3% em março de 1997.

O mais significativo, entretanto, a atestar o fracasso dos contratos provisórios de trabalho, foi a circunstância de ter sido a correspondente legislação espanhola revogada pelos Reais Decretos Legislativos nº 8 e 9 de 1997, a pedido de centrais sindicais de trabalhadores e de empresários, fundados em que: a) grande percentagem de empregados foi substituída por contratados em caráter provisório, acelerando a rotatividade da mão-de-obra; b) o comércio passou a negar crédito para as vendas a prazo, com o que reduziu-se o consumo e, em consequência, a produção de bens destinados ao mercado interno; c) as empresas deixaram de investir na reciclagem profissional, porque a maioria dos empregados era exageradamente transitória. A nova legislação, que alterou artigos do Estatuto dos Trabalhadores, reformado em 1994, limita as hipóteses permissivas dos contratos a prazo, cuja duração, salvo convenção coletiva, será de seis meses, no mínimo, e de mais anos, no máximo.

Esses dados foram divulgados pelo professor Espanhol Valdez Dal-Ré na aula ministrada em Genebra, a 25 de junho deste ano, no curso do Instituto Internacional de Estudos Sociais, da OIT. Assistida, dentre outras, por inspetores do trabalho do nosso país, a revista ELO, do Sindicato Paulista dos Agentes da Inspeção do Trabalho, reproduziu a lição do referido professor, da qual extraímos o seguinte trecho:

“Em 1994 a contratação temporária na Espanha era a maior da Europa. Em cada 100 trabalhadores, 35 eram temporários. Todas as reformas foram feitas para favorecer a temporariedade. O Governo foi obrigado a expandir o seguro-desemprego (...). A adoção dessa flexibilidade, em 1994, causou a rotatividade de 50% dos trabalhadores espanhóis. Os contratos temporários eram de apenas quatro meses e geraram miséria maior. Caiu o Índice de consumo interno (acabaram-se as compras a prestação); aniquilou-se o aperfeiçoamento profissional, pois empresas deixaram de investir em sua mão-de-

obra. (...). Neste 1997 a Espanha está na mesma. Em abril desse ano, a UGT (União Geral dos Trabalhadores) e as comissões Obreiras firmaram com as duas centrais patronais — CEOE e CEPYMO — um novo acordo, agora já voltado à estabilidade no emprego, sendo que o Governo homologou esse entendimento coletivo” (a expressão “estabilidade” aqui mencionada foi utilizada como antítese à transitoriedade do contrato de trabalho; isto é, no sentido da permanência do trabalhador no emprego)”.

Atendendo a que o Senado Brasileiro terá de deliberar sobre o Projeto de Lei nº 1.742/96, já aprovado, por maioria, pela Câmara dos Deputados, afigura-se oportuno alertar para os resultados negativos advindos da lei Espanhola de 1994, que inspirou o projeto assinado pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso.

Além da inconstitucionalidade decorrente do fato de permitir que empregados do mesmo estabelecimento, no exercício de funções idênticas, fiquem sujeitos a regimes jurídicos diferenciados, em sensível redução de direitos sociais-trabalhistas para os contratados temporariamente, certo é que o malogro da experiência espanhola, reconhecida por empresários e trabalhadores, está a clamar pela rejeição do questionado projeto.

Para minorar o desemprego, urge que se legisle, como vem ocorrendo em diversos países, sobre o trabalho a tempo parcial, o teletrabalho e as jornadas flexíveis de trabalho, com rigorosa limitação das horas extraordinárias; e que se incremente a desenvolvimento econômico — este sim, gerador de empregos permanentes.

--oOo--