

O ESTADO DE S. PAULO

31 de agosto de 2017

Custos e benefícios da reforma trabalhista

José Pastore*

A reforma trabalhista tem sido interpretada como benéfica às empresas e prejudicial aos trabalhadores. Os benefícios adviriam da maior liberdade para negociar e da redução da insegurança jurídica. Os prejuízos decorreriam de perdas de direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

É bom lembrar que a liberdade para fazer a negociação coletiva prevalecer sobre a lei é um convite válido tanto para as empresas como para os trabalhadores. Na negociação coletiva, poderá haver ganhos e perdas ou ainda benefícios bilaterais. Tudo dependerá da capacidade negocial das empresas, dos trabalhadores e dos respectivos sindicatos. Nada é garantido pela nova lei. Um benefício potencial pode se transformar em custo de fato e vice-versa, como resultado da negociação coletiva.

Ao abrir espaço para fazer a negociação coletiva prevalecer sobre a lei, a reforma trabalhista constitui um estímulo a pautas sindicais ousadas. Muitas delas já vêm sendo apresentadas e obtendo êxito. É o caso, por exemplo, das convenções coletivas, nas quais os dirigentes sindicais laborais conseguiram aprovar uma cláusula que proíbe a terceirização sem a aprovação dos sindicatos. Exemplos como esse indicam que, mais do que nunca, uma boa capacidade negocial do lado das empresas e dos sindicatos respectivos se tornou imprescindível.

A prevalência do negociado sobre o legislado exigirá uma mudança de hábitos, pois, a julgar pelas negociações coletivas dos dias atuais, raramente as partes negociam o que pode redundar em benefícios bilaterais do jogo do ganha-ganha. Na grande maioria dos acordos e convenções coletivas, as partes negociam prioritariamente a inflação passada, para recompor perdas salariais e reajustes conquistados pelas categorias profissionais que têm a mesma data-base. A negociação da produtividade é excepcional. Na Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) há uma abertura explícita para as partes atrelarem remuneração à produtividade, o que gera ganhos tanto para as empresas como para os trabalhadores. Mais do que isso, a nova lei convida as empresas a concederem prêmios para o bom desempenho dos seus empregados, o que valoriza o seu mérito e melhora a sua renda.

Essas trocas garantem uma elevação do nível de eficiência das empresas, uma redução do custo unitário do trabalho, um aumento da renda dos empregados e a instalação de um clima de entendimento onde os interesses divergentes se tornam convergentes. As pesquisas mostram que, com menos conflitos, há mais produtividade.

Vejam o caso da comissão de empregados nas empresas que têm mais de 200 funcionários. Um bom entrosamento com essa comissão pode dar às empresas a vantagem de resolver pequenos desentendimentos sem recorrer à Justiça do Trabalho, o que economiza tempo, dinheiro e desgaste emocional. Um mau entrosamento, por sua vez, tenderá a se transformar em fonte de conflitos e despesas para as empresas, além de quebra do bom ambiente de trabalho. Nesse caso, um benefício potencial se transforma em custo de fato.

Isso tudo sugere que a reforma trabalhista é o início de uma mudança cultural no campo do trabalho no Brasil. Empresas e trabalhadores ganharão muito se negociarem de boa-fé e com objetividade para alcançar ganhos bilaterais. Negociadores dos dois

lados, gestores de produção e de recursos humanos e advogados terão de se preparar para negociações coletivas mais realistas e menos teatrais. Dessa forma as duas partes e a economia brasileira sairão ganhando.

*PROFESSOR DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, PRESIDENTE DO CONSELHO DE EMPREGO E RELAÇÕES DO TRABALHO DA FECOMERCIO-SP, É MEMBRO DA ACADEMIA PAULISTA DE LETRAS