
Reforma trabalhista: a experiência internacional e o caso brasileiro

MÁRCIO POCHMANN
AMILTON MORETTO

O século XX, cada vez mais, vai sendo reconhecido como o século do trabalho diante do conjunto de direitos e benefícios sociais e trabalhistas incorporados pelas economias capitalistas para regular a relação entre patrões e empregados quanto ao uso e remuneração do trabalho. Isso iniciou-se especialmente a partir da Depressão que se seguiu ao *crash* da Bolsa de Valores de Nova Iorque em 1929, quando milhares de trabalhadores ficaram desempregados nos principais países industrializados. Assim, a exploração sem peias da força de trabalho que, até então, vigorava foi sendo, paulatinamente, afastada. Tudo isso ocorreu como resultado da organização dos trabalhadores e das suas lutas por melhores condições de trabalho e de vida que os colocou em confronto direto com o empresariado, obrigando-os – e também ao Estado – à criação de canais de negociação entre capital e trabalho.

Não obstante o êxito dos avanços tecnológicos identificados a partir dos últimos 25 anos do século XX, o conjunto das economias de mercado passou por um verdadeiro vendaval de reformas trabalhistas. Em maior ou menor medida, tais

reformas buscaram livrar o empregador de parte dos mecanismos de proteção do uso e remuneração da força de trabalho. Países com maiores avanços sociais e trabalhistas puderam reduzir gorduras acumuladas, enquanto a maior parte das nações teve que cortar na carne, comprometendo a trajetória que consagrava proteção e segurança no mercado de trabalho.

O presente estudo foi feito com a preocupação de procurar destacar o objetivo e os principais resultados das reformas trabalhistas realizadas nas economias de mercado nas décadas de 1980 e 1990. Na primeira parte, apresenta-se um breve balanço do conjunto de medidas associadas ao movimento de reforma trabalhista realizada tanto nas economias desenvolvidas reunidas em torno da OCDE (Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico) como nas nações não desenvolvidas (América Latina). Na segunda parte, faz-se uma rápida análise da reforma trabalhista brasileira, conduzida desde 1990, enquanto que, na terceira, procura-se identificar as razões da recente proposta de flexibilizar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Por fim, na última parte, faz-se uma estimativa de possíveis efeitos de uma maior flexibilidade da CLT.

1. Reforma trabalhista: breve balanço da experiência internacional

Entre o fim da Segunda Guerra Mundial e a década de 1970, a discussão em torno da condução da política macroeconômica assentou-se sobre a eficiência das medidas fiscais e monetárias comprometidas em garantir o pleno emprego, especialmente nas economias avançadas. A partir dos anos 80, entretanto, a busca por mudanças estruturais para alavancar o crescimento econômico sustentado valorizou a maior confiança nas forças de mercado, associada à desregulação e à luta contra a “rigidez” do planejamento estatal e das intervenções

protetoras no mercado de trabalho. Em síntese, o sistema de relações de trabalho foi apontado como sendo o principal responsável pela crise do padrão de desenvolvimento, sobretudo pela escassez de empregos para todos (BOYER, 1986, POCHMANN, 2001b).

A defesa da flexibilidade tornou-se majoritária. Apesar dos fatores de homogeneização e sinais de diferenciação, estabeleceram-se cinco grandes blocos temáticos:

(i) *Flexibilidade contratual* – convergia para o estímulo à maior mobilidade dos trabalhadores, por meio da diversificação de formas mais fáceis de emprego da mão-de-obra;

(ii) *Flexibilidade da demissão* – no mesmo sentido que a anterior, tendia a conceder maior liberdade ao empregador para romper o contrato de trabalho;

(iii) *Flexibilidade na organização do trabalho* – visava a assegurar maiores facilidades para a introdução de uma nova gestão da força de trabalho. A meta era estimular a substituição da organização do processo fordista/taylorista instaurada pela Segunda Revolução Industrial no final do século XIX por métodos mais modernos de uso e remuneração da força de trabalho;

(iv) *Flexibilidade do tempo de trabalho* – tinha como objetivo associar a alocação das horas trabalhadas às oscilações das atividades econômicas, reduzindo o tempo não efetivamente comprometido com a produção;

(v) *Flexibilidade salarial* – tinha como objetivo fazer com que o comportamento do custo do trabalho seguisse, no mesmo sentido e velocidade, as instabilidades do faturamento das empresas, especialmente nos períodos de crise econômica (ABRAMO, 2000, MATTOSO e POCHMANN, 1999).

Tabela 1. Síntese da reforma trabalhista em países desenvolvidos.

Países	Grandes temas de flexibilização				
	Contratual	Tempo de trabalho	Salarial	Organização do trabalho	Demissão
Alemanha	X	X	-	X	-
Áustria	X	X	-	X	-
Bélgica	X	X	X	X	-
Canadá	X	X	-	-	-
Dinamarca	X	X	-	X	-
Espanha	X	X	X	X	X
EUA	X	-	X	-	-
Finlândia	X	X	X	X	X
França	X	X	X	X	-
Holanda	X	X	X	X	X
Inglaterra	X	X	X	-	X
Itália	X	-	X	-	-
Japão	X	-	-	X	X
Portugal	X	X	X	X	X
Suécia	X	X	-	X	-

Fonte: OCDE, vários anos.

Para o conjunto dos países desenvolvidos, reunidos em torno da OCDE, houve uma importante adesão aos princípios da flexibilidade. Embora exista acentuada especificidade nacional, registram-se convergências inquestionáveis na promoção da reforma trabalhista.

É claro que a intensidade e o conteúdo das reformas trabalhistas fizeram com que a sua natureza fosse diferenciada no conjunto das economias desenvolvidas. Os resultados, ainda que também apresentassem diferenciações, não apontaram para questões objetivas do ponto de vista do bem estar. Isto é, o nível de emprego, expresso pela relação entre o total dos ocupados e o total da população economicamente ativa, não cresceu (OIT, 2000, OCDE, 1999).

Da mesma forma, não houve redução das taxas de desemprego. O que se constatou foi o crescimento da precarização das condições e das relações de trabalho, reflexo da elevação da participação do emprego em tempo parcial no total da ocupação. Em geral, o emprego parcial não possui proteção trabalhista – ou ela é menos abrangente – do que o emprego em tempo integral e por prazo indeterminado.

Tabela 2. Desempenho do mercado de trabalho e reforma trabalhista nos países desenvolvidos.

Países	Taxa de emprego*		Taxa de desemprego**		Emprego parcial***	
	Antes da Reforma	Depois da Reforma	Antes da Reforma	Depois da Reforma	Antes da Reforma	Depois da Reforma
Alemanha	64.1	64.9	4.8	8.7	10.5	15
Áustria	68.3	68.2	3.9	3.7	8.7	10.8
Bélgica	54.4	58.9	6.7	9	14.1	17.4
Canadá	70.3	70.1	8.1	7.6	15.7	17.8
Dinamarca	75.4	76.5	7.7	5.2	17.9	20.6
Espanha	51.1	53.8	16.3	15.9	4.2	7.9
EUA	72.2	73.9	5.6	4.2	14.4	13.6
Finlândia	74.1	66	3.2	10.3	7	8.5
França	59.9	59.8	9	11.3	12.5	15.5
Holanda	61.1	70.9	6.2	3.3	25.4	29.1
Inglaterra	72.4	71.7	7.1	6.1	21.4	23.1
Itália	53.9	52.5	9	11.4	8.5	12.4
Japão	68.6	68.9	2.1	4.7	16.5	23.2
Portugal	67.5	67.3	4.6	4.5	6.6	7.9
Suécia	83.1	72.9	1.7	7.2	18.5	15.7
Total	65.2	65.1	6.1	6.8	14.1	15.2

* Relação entre o total da ocupação e o total da população, em %.

** Relação entre o total dos desempregados e o total da População Economicamente Ativa, em %.

*** Relação entre o total do emprego parcial e o total da ocupação, em %.

Fonte: OCDE, OIT e FMI, vários anos.

Tabela 3. Síntese da reforma trabalhista em países latino-americanos.

Países	Grandes temas de flexibilização				
	Contratual	Tempo de trabalho	Salarial	Organização do trabalho	Demissão
Argentina	X	X	X	X	X
Bolívia	-	-	-	-	-
Brasil	X	X	X	-	-
Chile	-	-	-	-	X
Colômbia	-	X	X	-	X
Equador	-	-	-	-	X
El Salvador	-	-	-	-	-
Honduras	-	-	-	-	-
México	X	-	-	-	-
Nicarágua	X	-	-	-	X
Panamá	X	-	-	X	X
Paraguai	-	-	-	-	-
Peru	X	X	X	X	X
Uruguai	-	-	-	-	-
Venezuela	X	X	-	-	X

Fonte: OIT, vários anos.

A constatação acerca dos impactos frustrantes e negativos para o conjunto da classe que vive do trabalho não é exclusiva para os países desenvolvidos. Quando se trata de analisar as experiências de reformas trabalhistas ocorridas nas economias não desenvolvidas, também pode-se chegar à conclusão similar sobre a convergência das medidas de maior flexibilidade adotadas.

Na maior parte das vezes, o conjunto de países pertencentes à América Latina adotou o receituário da reforma trabalhista, perseguindo os mesmos grandes temas de flexibilização verificados nas economias desenvolvidas. O balanço que resulta do conjunto das reformas trabalhistas na América Latina não foi positivo (OIT, 2000). Pelo

contrário, assim como já observado nos países desenvolvidos, nesses países também não houve aumento do nível de emprego – apontado pela relação entre a participação do emprego formal no total da ocupação. Se, por um lado, a taxa de emprego não cresceu, por outro, verificou-se a elevação da taxa de desemprego, bem como a redução na cobertura da seguridade social no total de trabalhadores latino-americanos.

Tabela 4. Desempenho do mercado de trabalho e reforma trabalhista em países latino-americanos.

Países	Taxa de emprego*		Taxa de desemprego**		Seguridade social ***	
	Antes da Reforma	Depois da Reforma	Antes da Reforma	Depois da Reforma	Antes da Reforma	Depois da Reforma
Argentina	50.1	49.6	7.5	14.3	61.9	57.5
Bolívia	51.8	47.5	7.2	7.5	68.5	65.2
Brasil	59.4	52.9	3	9.6	74	67
Chile	62.1	62.4	7.4	9.8	79.9	77.4
Colômbia	54.3	51	10.5	19.4	62.9	67.1
Equador	44.4	41.4	6.1	15.1	55.1	46.6
El Salvador	50.6	46.5	10	8	58.9	56.7
Honduras	52.4	49.3	6.9	5.2	61.9	60.1
México	61.6	59.9	2.8	2.5	58.5	69.9
Nicarágua	51.2	49.1	7.6	15.7	49.8	46.7
Panamá	64	61.1	20	13	58.4	55.2
Paraguai	49.2	45.5	6.6	9.4	47.7	45.2
Peru	48.9	46.1	8.3	8.7	53.6	56
Uruguai	60.9	56.9	9.2	11.8	82.6	79.4
Venezuela	61.4	50.9	11	14.9	70.6	66.4
Total	57.2	53.6	5.7	8.8	66.6	65.9

* Relação entre o total do emprego formal e o total da ocupação, em %.

** Relação entre o total dos desempregados e o total da População Economicamente Ativa, em %.

*** Relação entre o total de contribuintes da seguridade social e o total da ocupação, em %.

Fonte: OIT, FMI, BID e CEPAL, vários anos.

De acordo com instituições multilaterais insuspeitas como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), as reformas trabalhistas não atingiram os efeitos esperados. Ademais, resultaram na precarização do emprego e menor proteção social. Dessa forma, não há como afirmar que a “rigidez” dos mecanismos institucionais de proteção do emprego seja a responsável pela baixa geração de novos postos de trabalho verificada nos anos 80 e 90 (OIT, 2000; OCDE, 1999).

2. A Reforma trabalhista no Brasil

No Brasil, desde 1990, tem-se insistido na realização da reforma trabalhista. É inegável que o país, neste começo do século XXI, possua um mercado de trabalho muito mais flexível do que há dez anos, com menor proteção social do emprego. Os grandes temas da flexibilidade das normas que regulam a relação capital-trabalho foram perseguidos, resultando em importantes mudanças pontuais no conjunto da legislação trabalhista (KREIN, 2001).

Em síntese, sem realizar uma ampla reforma, o país realizou, ao seu jeito, uma reformulação trabalhista que aponta para a ampliação da flexibilidade salarial, contratual, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e da demissão. Apesar da elevada flexibilidade que as relações de trabalho já apresentavam, assistiu-se a sua intensificação desde 1990 (BALTAR, 1996, POCHMANN, 1999, PRADO, 1998, TUMA, 1999).

A situação extremamente desfavorável ao conjunto dos trabalhadores não adveio tão somente da reforma trabalhista realizada, mas também esteve associada ao flagelo do contexto econômico de baixa expansão da produção e abertura comercial indiscriminada. Esse contexto social e econômico, pontuado pela reforma trabalhista e em meio à crescente heterogeneidade da estrutura ocupacional, tem levado a maiores limitações na ação coletiva do conjunto dos traba-

lhadores, especialmente nas negociações coletivas de trabalho e na maior fragilidade do sindicalismo.

Tabela 5. *Desempenho do mercado de trabalho e reforma trabalhista no Brasil*

Países	Taxa de ocupação*		Total de desemprego**		Seguridade social***	
	Antes da Reforma	Depois da Reforma	Antes da Reforma	Depois da Reforma	Antes da Reforma	Depois da Reforma
Brasil	55	55.1	1.9	7.6	30.6	31

* Relação entre o total dos ocupados e a população com 10 anos e mais, em %.

** Desemprego aberto, em milhões.

*** Total de contribuintes da seguridade social, em milhões.

Fonte: IBGE, vários anos.

Parece não haver dúvidas de que a reforma trabalhista realizada no Brasil resultou tanto em frustração no que diz respeito às expectativas iniciais, como na sensível deterioração do comportamento do mercado de trabalho. Em termos gerais, a taxa de ocupação permaneceu praticamente inalterada quando se compara o período anterior e posterior à realização da reforma trabalhista. No que tange à seguridade social, observa-se que não houve alteração na quantidade de contribuintes da previdência social, não obstante o crescimento do número de pessoas inativas. Por outro lado, constata-se a forte expansão na quantidade de trabalhadores desempregados.

Pode-se concluir que o impacto das reformas realizadas no Brasil foi negativo do ponto de vista dos trabalhadores. Em primeiro lugar, porque ela não foi capaz de reverter a tendência de desestruturação do mercado de trabalho, ao contrário, sua ação acentuou-a ao não favorecer o desenvolvimento das relações de trabalho. Em segundo lugar, porque, com a flexibilização do mercado de trabalho, o emprego não aumentou proporcionalmente ao crescimento da população em idade ativa, o que se verificou foi o crescimento do desemprego e a precarização no uso, alocação e remuneração da mão-de-obra.

Tabela 6. Síntese da reforma trabalhista no Brasil.

Flexibilização	Medida	Objetivo
Contratual	1. Cooperativa profissional ou de prestação de serviços (Lei 8.949/94);	1. Cria cooperativas de prestação de serviços, sem caracterização de vínculo empregatício (sem os direitos trabalhistas da CLT);
	2. Contrato por tempo determinado (Lei 9.601/98);	2. Reduz critérios de rescisão contratual e as contribuições sociais;
	3. Contrato por jornada parcial (MP 1709/98);	3. Estabelece jornada de até 25 horas semanais, com salário e os demais direitos proporcionais e sem participação do sindicato na negociação;
	4. Suspensão do Contrato de trabalho (MP 1726/98);	4. Suspende o contrato de trabalho, por prazo de 2 a 5 meses, associado à qualificação profissional, por meio de negociação entre as partes;
	5. Denúncia da Convenção 158 da OIT (decreto 2100/96);	5. Elimina mecanismos de inibição da demissão imotivada e reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa;
	6. Setor público: demissão (lei 9.801/99 e lei complementar 96/99);	6. Define limites de despesas com pessoal, regulamenta e estabelece o prazo de 2 anos para as demissões por excesso de pessoal, regulamentando a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal;
	7. Trabalho temporário (Portaria 2, 29/06/96);	7. Redefine a lei (6.019/74) de contrato temporário, estimulando o contrato de trabalho precário;
	8. Contrato para micro e pequenas empresa (Lei do Simples 9517/96);	8. Estabelece a unificação de impostos e contribuições e a redução de parte do custo de contratação do trabalho;
	9. Terceirização (Portaria TEM de 1995 e Enunciado 331 do TST).	9. Favorece a terceirização do emprego e das cooperativas de trabalho.

Flexibilização	Medida	Objetivo
Tempo de trabalho	1. Banco de Horas (Lei 9.061/1998 e MP 1709/98);	1. Define jornada organizada no ano para atender flutuações dos negócios e prazo de até 1 ano para sua compensação, através de acordo ou convenção coletiva;
	2. Liberação do Trabalho aos domingos (MP 1.878-64/99).	2. Define o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem necessidade de negociação coletiva.
Salarial	1. Participação nos Lucros e Resultados (MP1029/94) e Lei (10.10/2000);	1. Define a participação nos lucros e resultados (PLR) da empresa através da negociação coletiva de trabalho;
	2. Política Salarial (Plano Real – MP 1053/94);	2. Induz a "livre negociação", através da eliminação da política de reajuste salarial do Estado e proibe as cláusulas de reajuste automático de salários;
	3. Salário Mínimo (MP1906/97).	3. Estabelece o fim da correção do salário mínimo, sendo seu valor definido pelo Poder Executivo, e introduz o piso salarial regional.
Organização do trabalho	1. Fim do juiz classista (PEC 33-A/99);	1. Acaba com o juiz classista na Justiça do Trabalho;
	2. Limitação da ação sindical no setor público (Decreto 2066/96);	2. Estabelece punição para servidores grevistas e limita o número de dirigentes sindicais;
	3. Ultratividade acordo/convenção (MP 1620/98);	3. Inibe a validade de acordos e convenções até que novos sejam renegociados entre as partes;
	4. Substituição de grevistas no setor público (MP 10/2001).	4. Define a contratação temporária de até 3 meses, renováveis, em caso de greve de funcionários públicos por mais de 10 dias.
Demissão	1. Comissões de conciliação prévia – CCP (Lei 8.959/2000);	1. Estabelece condições de julgamento em primeira instância dos dissídios individuais, funcionando de forma paritária, mas sem estabilidade para seus membros;
	2. Rito Sumaríssimo (Lei 9957/2000);	2. Define procedimento sumaríssimo para dissídio individual com valor abaixo de 40 vezes o valor do s.m.;
	3. Fiscalização do TEM (Portaria 865/95).	3. Restringe atuação no caso de conflito da legislação com acordo/convenção e desincentiva a aplicação de multa trabalhista em caso de ilegalidade trabalhista.

3. Flexibilização da CLT

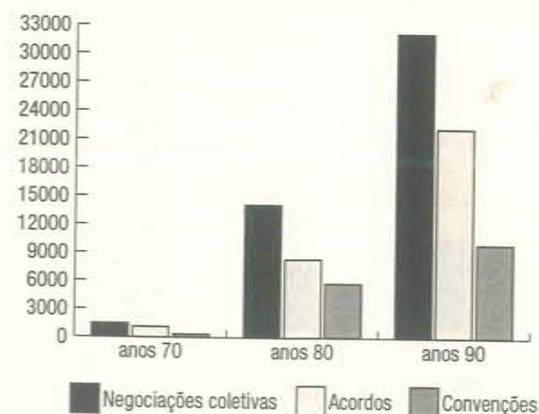
Dos vários argumentos adotados pelos que defendem flexibilizar a Consolidação das Leis do Trabalho, depreendem-se alguns aspectos essenciais.

Em primeiro lugar, ressalta-se a avaliação de que, no Brasil, haveria dificuldades para a realização da negociação coletiva de trabalho devido à rigidez da legislação trabalhista (CAMARGO, 1996).

De acordo com as informações disponíveis, constata-se que o Brasil vem se destacando pelo aumento na quantidade de negociações coletivas realizadas nas décadas de 1980 e 1990. Nos anos 70, prevalecia a cultura do dissídio coletivo, quando, em média, apenas 1.000 negociações eram realizadas anualmente. A forte presença da Justiça do Trabalho, em pleno regime militar, inibia a negociação coletiva de trabalho (POCHMANN, 2001a, NORONHA, 1998, DIEESE, 2000, CARVALHO NETO, 1999).

Atualmente, prevalece uma forte tradição de negociação coletiva de trabalho, com milhares sendo realizadas a cada ano. Hoje, mais de 30 mil negociações são realizadas anualmente no país. Ainda que a Justiça do Trabalho continue tendo papel de destaque, ela tem atuado na defesa das garantias mínimas previstas pela legislação, não interferindo nos resultados definidos pela negociação entre capital e trabalho quando estes não representarem redução dos direitos do trabalho ou perdas em relação a conquistas anteriores.

Gráfico 1. Brasil: número total de negociações coletivas, acordos e convenções em períodos selecionados.

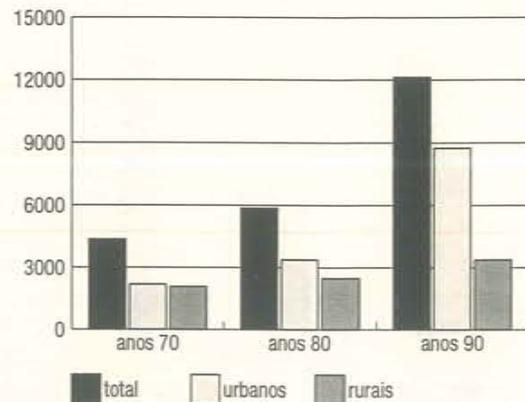


Fonte Primária: CÓRDOBA, 1985; IBGE (In: POCHMANN, 2001a).

Um segundo argumento favorável à flexibilização atribui à CLT um suposto engessamento sindical. Segundo esse argumento, os sindicatos teriam pouca representatividade, pois sempre prevalece o legislado sobre o negociado entre sindicatos e empresas.

O que se verifica é que os sindicatos têm apresentado maior dinamismo nos anos 80 e 90 do que o apresentado na década de 1970, observando-se uma forte ampliação no número de entidades sindicais. Evidentemente não há, necessariamente, garantias de que a maior flexibilidade da CLT mantenha atuantes os sindicatos, mas pode favorecer principalmente aqueles mais próximos aos interesses patronais, sobretudo em períodos de escassez de empregos.

Gráfico 2. Brasil: número total de sindicatos, urbano e rural, em períodos selecionados.



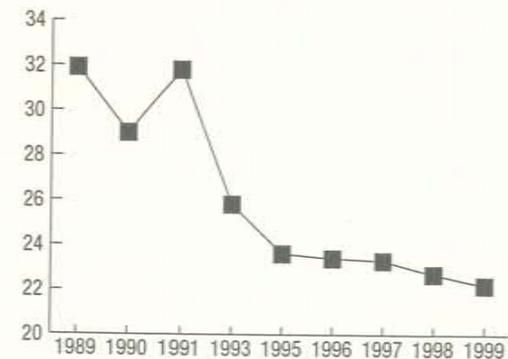
Fonte: CÓRDOBA, 1985; IBGE e MTb (In: POCHMANN, 2001a).

Nesse sentido, pode-se observar que, no período de tempo marcado pela realização da reforma trabalhista, os sindicatos perderam associados, junto com o aumento do desemprego e a elevação das ocupações precárias. Em outras palavras, em momentos de desemprego elevado, os sindicatos perdem força e têm menos capacidade de lutar por ampliação de direitos e benefícios para os trabalhadores. Sua ação caminha na busca de manutenção do emprego.

Ademais, a justificativa de fortalecer os sindicatos ao privilegiar o negociado sobre o legislado torna-se uma falácia, haja vista que atualmente esta premissa é válida, sempre que o negociado não implique desvios nos direitos ou perdas para os trabalhadores. Sabe-se que a CLT não impede a realização de negociações coletivas acima do que está fixado pela legislação trabalhista, somente abaixo. Portanto, a flexibilidade já existe, o que buscam a legislação e a Justiça do Trabalho é assegurar patamares mínimos de direitos a todos os trabalhadores, independen-

temente da sua representação sindical ser uma entidade forte e comprometida com a categoria a quem representa ou não.

Gráfico 3. Brasil: evolução da taxa de sindicalização* de trabalhadores urbanos.



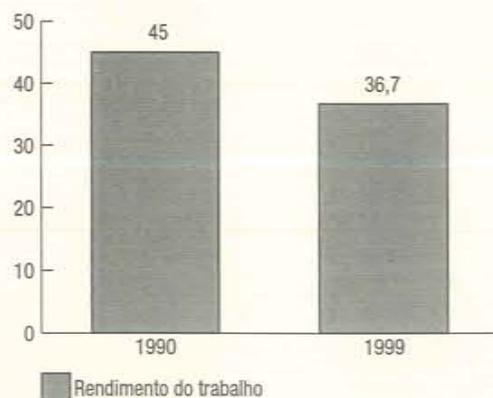
* = em % da PEA assalariada

Fonte: FIBGE (In: POCHMANN, 2001a).

4. Possíveis efeitos de uma maior flexibilidade da CLT

A flexibilidade para baixo, ou seja, a redução dos direitos previstos na CLT, poderá colocar o Brasil no curso de sedimentar um novo padrão de emprego. O atual, estabelecido a partir da CLT, garante, aos trabalhadores, o acesso relativamente homogêneo, no espaço nacional, a direitos sociais e trabalhistas, a despeito das imensas desigualdades regionais identificadas, como dinâmicas empresariais distintas e diferenças na atuação sindical.

Gráfico 4. Brasil – mudança da participação dos salários na renda nacional.

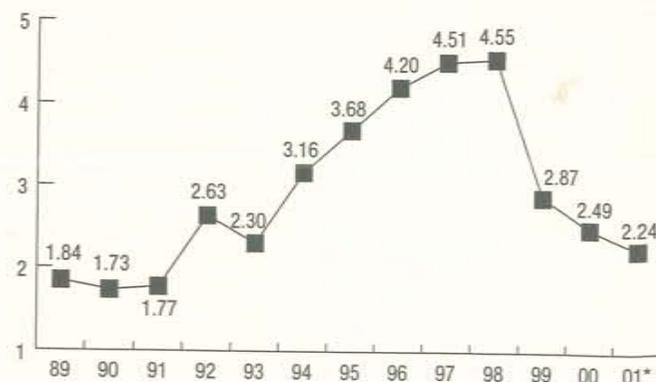


Fonte: FIBGE (In: POCHMANN, 2001a).

Quando passa a depender fundamentalmente da negociação coletiva, num quadro de elevado desemprego e enorme desigualdade regional, o padrão de emprego resultante torna-se diferente da CLT. O significado disso é que a informalidade – conhecida até então como algo à margem da legalidade – venha a se tornar a referência básica das novas negociações de trabalho, o que resultará, seguramente, na redução de direitos e da cobertura da proteção social, ou ainda, na qualidade desses direitos e/ou dessa proteção.

Dessa forma, o rebaixamento das condições de uso e remuneração da força de trabalho no Brasil pode consolidar um novo tipo de emprego, cada vez mais identificado com o padrão de emprego do sudeste asiático, onde condições e relações de trabalho não se distanciaram ainda do século XIX. Para um país que já possui uma péssima distribuição da renda, como o Brasil, a perspectiva de que os salários passem a depender da dinâmica das negociações coletivas de trabalho, dificilmente poderá interromper o curso de redução da participação dos salários na renda nacional, como o que é mostrado no Gráfico 4.

Gráfico 5. Brasil: Evolução do custo total horário do trabalho na indústria de transformação, 1989/01.



* Estimativa

Fonte Primária: RAIS/CAGED – MTb, IBGE-PIM e PNAD's ajustadas. (INPC restrito e câmbio definido pelo BACEN) (In: POCHMANN, 2001a).

Ao mesmo tempo, acentuam-se as bases para a intensificação do processo de competição econômica fundado no baixo custo do trabalho. Quando o emprego passa a ser a referência das negociações coletivas de trabalho, a norma salarial e as condições de trabalho tendem a ficar em segundo plano. Por isso, o padrão de emprego asiático pode vir a ser uma norma. Os baixos salários, especialmente em dólares, tornam-se uma forma de competição internacional. Todavia, esse padrão de emprego mostra-se incompatível com o modelo de financiamento das políticas públicas no Brasil.

Assim, a previdência social, a infra-estrutura e a educação passam a estar cada vez mais comprometidas, pois, além do possível rebaixamento salarial – o que pode ser acentuado regionalmente a partir da dinâmica das negociações coletivas – os custos não-salariais também poderão ser diminuídos. Nesse caso, os recursos para o financiamento das políticas sociais tornam-se ainda menores.

Um último aspecto a ser destacado é sobre os desincentivos à inovação tecnológica e ao desenvolvimento de novos produtos e novas formas de produção. Uma vez obtida a maior flexibilidade, ou seja, na medida em que as empresas ganhem competitividade ao reduzir seus custos flexibilizando direitos trabalhistas, serão menos pressionadas a buscarem o desenvolvimento e a incorporação de inovações tecnológicas, seja em termos de produto, seja em termos de processo. Assim, se a curto prazo ganham competitividade com os ganhos sobre os trabalhadores, a longo prazo compromete-se o desenvolvimento e a independência tecnológica não somente da empresa, mas do próprio país.

Para finalizar, deve ser ressaltado que a discussão sobre a flexibilidade da CLT e, em termos mais gerais, do marco de regulação da relação capital-trabalho no Brasil não é inócua nem extemporânea. O que parece estar em desalinho com as necessidades atuais é o foco do debate. Este está direcionado para as questões mais imediatas e para as necessidades prementes das empresas em se defenderem diante de um quadro econômico que não privilegia o setor produtivo. Portanto, o debate e as propostas recaem sobre o elo mais fraco que são os trabalhadores e suas entidades representativas. O que deveria ocorrer é como aprimorar o marco regulatório sem comprometer as poucas conquistas dos trabalhadores. Para tanto, é preciso abdicar das intenções de curto prazo e fazer com que os diversos atores interessados – trabalhadores, empresários e governo – sentem à mesa para apresentarem suas propostas e cheguem a uma proposta que venha significar um avanço ao que hoje existe.

Referências Bibliográficas

- ABRAMO, Laís. Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación. *Cadernos do Cesit*, n. 29, Campinas: Cesit/ Instituto de Economia/UNICAMP, 2000.
- BALTAR, Paulo. Estagnação da economia, abertura e crise do emprego. *Economia e Sociedade*, n. 6:75-111, Campinas: Instituto de Economia/UNICAMP, jun.1996.
- BANCO MUNDIAL. *Informe sobre el desarrollo mundial*. Washington, vários anos.
- BID. *Progreso económico e social en America Latina*. Washington, vários anos.
- BOYER, Robert (Org.). *La flexibilité du travail en Europe*. Paris: La Découvert, 1986.
- CAMARGO, José Márcio (Org.). *Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1996.
- CARVALHO NETO, Antônio Moreira. *As negociações coletivas como expressão das relações de trabalho*. Belo horizonte: Faculdade de Ciências Econômicas / UFMG, 1999.
- CNI. *Boletim Relações de Trabalho*, n. 88, 89 e 90, Rio de Janeiro: CNI, 2001.
- DIEESE. Um balanço da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas 1996-1999. *Pesquisa do Dieese*, n. 16, São Paulo: Dieese, 2000.
- FEM-MG. *Nova legislação trabalhista: rito sumariíssimo e comissões de conciliação*. Assessoria Jurídica. Belo Horizonte: FEM-MG, 2000.
- KREIN, J. *A reforma trabalhista de FHC: efetividade e conseqüências*. Campinas: CESIT / UNICAMP, 2001.
- MATTOSO, Jorge, POCHMANN, Márcio. *Respostas sindicais à globalização: o caso brasileiro*. Campinas: s.n, 1999. (Mimeo).
- NORONHA, Eduardo Garuti. *O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*. Tese (Doutorado) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1998.

- OCDE. *Perspectives de l'emploi*. Paris, 1999.
- OECD. *Employment outlook*. Paris, vários anos.
- OIT. *Informe sobre el empleo en el mundo*. Genebra, vários anos.
- _____. *La reforma laboral en América Latina*. Lima, 2000.
- _____. *Panorama laboral*. Lima, vários anos.
- POCHMANN, Márcio. *A década dos mitos*. São Paulo: Editora Contexto, 2001a.
- _____. *O emprego na globalização*. São Paulo: Boitempo, 2001b.
- _____. *O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Editora Contexto, 1999.
- PRADO, Antônio. Mudanças na negociação sindical nos anos recentes. *São Paulo em Perspectiva*, v. 12, n. 1, São Paulo: Fundação Seade, 1998.
- TUMA, Fábria. *Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas no cenário de flexibilização das relações de trabalho*. Campinas: Instituto de Economia / UNICAMP, 1999.

Resumo

O presente estudo foi feito com a preocupação de procurar destacar o objetivo e os principais resultados das reformas trabalhistas realizadas nas economias de mercado nas décadas de 1980 e 1990.

Na primeira parte, apresenta-se um breve balanço do conjunto de medidas associadas ao movimento de reforma trabalhista realizada tanto nas economias desenvolvidas reunidas em torno da OCDE (Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico) como nas nações não desenvolvidas (América Latina). Na segunda parte, faz-se uma rápida análise da reforma trabalhista brasileira, conduzida desde 1990, enquanto que, na terceira, procura-se identificar as razões da recente proposta de se flexibilizar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Por fim, na última parte, faz-se uma estimativa de possíveis efeitos de uma maior flexibilidade da CLT.