

GAZETA MERCANTIL

Out
p8

Estudo propõe fim da demissão imotivada em vez da estabilidade

por Guilherme Barros do Rio

Uma das propostas de evolução nas relações entre capital e trabalho, na avaliação do economista da PUC-RJ, José Márcio Camargo, será a de restrição a demissões imotivadas. Em um longo trabalho elaborado por ele e pelo seu colega da PUC-RJ, Edward Amadeo, os dois economistas concluem, com base na experiência de outros países, que a adoção da estabilidade do emprego em si não significa a redução do dinamismo das economias capitalistas. "Pelo contrário, a garantia do emprego aumenta em muito os níveis de produtividade das empresas", segundo Camargo.

Os economistas observam, em seu estudo, que os argumentos contra ou a favor da estabilidade têm sido pragmáticos, associados aos interesses individuais de empresários e trabalhadores, e caracterizados pela ausência de uma perspectiva mais abrangente que considere a experiência de outras economias.

Para realizar essa comparação, eles se detiveram no caso do Japão e das economias europeias. Em todos esses países, assinalam, prevalecem regras restritas à prática da demissão de trabalhadores. Exemplo contrário é o dos Estados Unidos, onde o contrato de trabalho é definido a partir das negociações entre trabalhadores e empresas e não existem empecilhos legais contra a demissão imotivada.

Ao fazer uma comparação entre os Estados Unidos e as outras economias, Camargo e Amadeo observam que as taxas de desemprego nos EUA vão de 5% (período entre 1972/74) e 7% (1984/86), enquanto índices inferiores são observados na Suíça, Noruega, Japão, Suécia, Áustria, Nova Zelândia e Finlândia — em todos há garantias de emprego.

O exemplo mais notável,

de acordo com o trabalho, é o da Itália, onde prevalecem fortes restrições a demissões, porém a taxa de crescimento do emprego no setor formal é a mais alta dos países da Organização Europeia de Cooperação e Desenvolvimento (OECD).

O segundo efeito analisado por eles se refere à produtividade do trabalho. Ao contrário do que se poderia esperar, acentuam Camargo e Amadeo, nas economias onde há leis ou acordos que garantam maior estabilidade, o crescimento da produtividade não é menor do que em países em que não há estabilidade. Segundo eles, em países como a Itália, Noruega, Áustria, Suécia e Japão, onde prevalecem regras de estabilidade, a produtividade tem crescido desde o primeiro choque do petróleo. As taxas seriam significativamente maiores do que as observadas em países com mercado de trabalho notadamente flexíveis, como os Estados Unidos.

Os economistas concluem que substituir a proibição da demissão imotivada pode ter efeitos contrários em termos de produtividade e de nível de emprego. "Com a adoção das indenizações, cria-se um incentivo para que o trabalhador force sua demissão à medida que o tempo passa e essa tendência será maior em períodos de aquecimento da economia em que as oportunidades de emprego são maiores", observam.

Para os dois, a explicação do sucesso da garantia do emprego no Japão e nos países europeus no que se refere a taxas de desemprego e índices de produtividade está em um sistema que valoriza fundamentalmente a cooperação em detrimento do conflito no processo de produção. "Além da restrição a demissões, nestas economias prevalecem sistemas de remuneração variáveis, que vinculam a renda do trabalho ao lucro das empresas", acrescentam.

ADMINISTRAÇÃO

Rocha Azevedo sugere participação nos lucros

por Célia Roseblum de São Paulo

O presidente da Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa), Eduardo Rocha Azevedo, pretende levar a deputados e lideranças empresariais a proposta que elaborou para participação dos trabalhadores no capital das empresas. A idéia, já apresentada ao presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, Luiz Antônio de Medeiros, e ao ex-presidente nacional do PT, Luiz Ignácio Lula da Silva, "é vista com certo receio entre as lideranças empresariais", contou Rocha Azevedo.

Com respaldo de uma pesquisa feita entre 150 líderes sindicais, em que 92% dos entrevistados vêem vantagens em um programa de participação do trabalhador no capital da empresa, a Bovespa propõe que as empresas ofereçam 10% da emissão de novas ações aos empregados, no processo de abertura do capital. A possibilidade de compra seria limitada aos funcionários com salário superior a dez mínimos, permitindo o comprometimento máximo de três mínimos (15% da remuneração).

As restrições, segundo Rocha Azevedo, referem-se à representação dos trabalhadores no conselho de administração, o que alguns líderes empresariais entendem como co-gestão. "Se é acionista tem de ter representação no conselho administrativo", diz o presidente da Bovespa. Para ele, essa é a única forma de garantir segurança a portadores de ações preferenciais.

Rocha Azevedo calcula que a participação dos trabalhadores no capital das empresas "sem dúvida melhora a produtividade porque a ação é um pedaço do patrimônio da empresa". Ele defende ainda o plano como forma de "democratizar o capital", reduzir a rotatividade e amenizar os conflitos entre capital e trabalho.

Entre os trabalhadores, a proposta da Bovespa tem

No Brasil, co-gestão é pouco usada

por Cláudia Trevisan de São Paulo

O termo co-gestão está longe de se incorporar ao vocabulário das empresas brasileiras. A criação de comissões de fábrica em algumas indústrias como a Ford e a Volkswagen, após as greves de 1978 no ABC paulista, foi uma das únicas tentativas de estabelecimento do regime de participação dos trabalhadores na administração de empresas. A avaliação é do professor da Fundação Getúlio Vargas, Fernando Prestes Motta.

Segundo Motta, a co-gestão não se confunde com participação nos lucros, para a qual basta a decisão do empresário de distribuir seus rendimentos, sem nenhuma implicação para a administração de seu estabelecimento.

"A Alemanha Ocidental é o país onde o regime de co-gestão é mais estruturado, sendo previsto pela Constituição com caráter obrigatório para todas as empresas", afirmou Motta. Para ele, a co-gestão depende da ocorrência dos seguintes elementos na administração da empresa: existência de comissão de fábrica, participação dos trabalhadores no conselho fiscal ou no conselho de administração e, finalmente, eleição de um diretor pelos empregados.

recebido apoio, disse Rocha Azevedo, que atribui a aprovação ao "amadurecimento das lideranças sindicais". A Bovespa calcula que 3 milhões de trabalhadores poderiam ter ações das empresas, o que dobraria o número atual desse tipo de investimento. O plano, restrito a quem ganha mais de dez salários mínimos, exclui a participação de cerca de 53 milhões de trabalhadores que, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 1986, ganhavam menos de dez mínimos.

CONSTITUIÇÃO