

Estabilidade após 90 dias é condenada pelas empresas

SÃO PAULO — Entre as medidas aprovadas na Comissão de Ordem Social da Constituinte com relação aos direitos do trabalhador, algumas, como a jornada semanal de 40 horas, representam um avanço, mas outras — como a estabilidade após 90 dias no emprego e pagamento em dobro das férias — são de difícil aplicação, no entender de profissionais de recursos humanos, juristas e empresários, por não corresponderem à realidade do país.

A maioria dos gerentes de recursos humanos acredita que os constituintes buscaram "uma solução muito simplista para um problema extremamente complexo". Alguns não hesitam em chamá-los de demagogos por as terem incluído no relatório que a Comissão de Sistematização elabora para discussão e votação pelo plenário a partir de 15 de julho.

Kurt Lenhard, consultor que presta serviços para grandes empresas na área de recursos humanos e um dos que ajudaram a implantar comissões de fábrica no Brasil, diz: "É muito bonito e agradável ser favorável à estabilidade no emprego e, no ouvido dos políticos, soa maravilhosamente bem uma lei que estabeleça essas garantias. Nesse contexto, quem for contra é logo taxado de reacionário e defensor dos opressores."

Produtividade — Ao deixar claro que sua posição é contrária à estabilidade no emprego agora, e até aceitando a crítica de reacionário, Lenhard afirma que "a base da estabilidade no emprego é a eficiência e o aumento da produtividade de uma empresa ou de uma economia". Lembra que foi assim que a Alemanha conseguiu começar a implantar na década de 1960 um programa de estabilidade para seus empregados: "Primeiro os alemães conseguiram fazer de sua indústria uma das mais eficientes e produtivas do mundo e, depois, puderam garantir pleno emprego e pequena jornada de trabalho a seus operários", afirma o consultor.

Lenhard, partindo do pressuposto de que o mundo atual é interdependente e a competição mundial é vital para a economia de um país, diz que garantir emprego de funcionários que elevam os custos das empresas significa perder eficiência produtiva e, conseqüentemente, elevar os custos dos produtos, o que implica menor competitividade no mercado externo. "O mundo é que impõe eficiência ao Brasil e não o contrário", explica.

Lenhard diz que, dentro de uma

empresa, quando um funcionário se sente garantido no emprego, ganha poder de barganha e baixa seu desempenho. "Claro é", ressalta o consultor, "que a grande maioria dos trabalhadores não age dessa forma, mas, basta que apenas 5% dos trabalhadores de uma empresa abusem da estabilidade que têm, para que o resto do pessoal fique desmotivado, baixando também seu ritmo de trabalho".

Na opinião de Lenhard, os constituintes buscaram se basear no modelo japonês e alemão. "Só que eles se enganam quando dizem que todos os japoneses gozam de estabilidade. Hoje, somente as grandes empresas do Japão, que empregam 35% do total dos trabalhadores, é que dão emprego vitalício. Mesmo assim, até as grandes empresas em épocas de crise podem mandar embora, sem nenhum direito, as mulheres casadas e rebaixar os salários dos que permanecem empregados". Na Alemanha, segundo ele, a estabilidade foi conquistada aos poucos e com base em eficiência e produtividade.

Gradualmente — É essa conquista gradual que alguns profissionais de recursos humanos defendem. Até um empresário, Ricardo Semler, diretor-presidente do Semco S/A, uma das únicas empresas brasileiras onde os operários também participam das decisões e dos lucros, acha que no Brasil a estabilidade no emprego e uma jornada de trabalho de 40 horas precisam ser conquistadas gradualmente.

Na visão de Semler, os empresários brasileiros "não estão preparados para um programa de estabilidade e nunca estarão".

— Por isso, acredito que um programa de estabilidade precisa de incentivos, mas sem obrigação jurídica, e deve ser implantado aos poucos, e não da forma como querem colocar, via Constituinte, quando vai se fotografar um momento e perpetuar uma série de situações absurdas.

Outro consultor, Renato Bernhoeft, acompanhando o raciocínio do diretor da Semco, acha que, por não ter noção de "responsabilidade social", o empresário brasileiro vai buscar subterfúgios para burlar a legislação e "talvez a obrigatoriedade surta efeito contrário ao pretendido pelos constituintes". Bernhoeft teme que a estabilidade crie condições para aumentar o subemprego e as contratações temporárias.