

VERITAE

TRABALHO – PREVIDÊNCIA SOCIAL – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

PRÊMIO NOBEL, EMPREGO E DESEMPREGO

A METEÓRICA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA POR QUE PASSA A MAIORIA DOS PAÍSES DO MUNDO DEMANDA NOVAS FORMAS DE TRABALHAR.

**Por José Pastore,
Em Outubro/2010*

Para mim foi uma das maiores surpresas. Não que o laureado não merecesse o Prêmio Nobel. A surpresa veio ao saber da importante premiação dois dias depois de eu ter estado no Instituto para Estudos de Trabalho, em Bonn, onde o professor Christopher Pissarides é pesquisador associado. Durante a minha estada, não tinha a menor noção de que um integrante daquele instituto seria um dos ganhadores do Prêmio Nobel de Economia.

Vários articulistas já se manifestaram sobre a premiação. Dentre eles destaco o professor Luiz Alberto Machado, da Fundação Álvares Penteado, que apresentou um excelente resumo sobre o trabalho do premiado em Economia do Trabalho (Nobel de 2010 contempla a área de economia do trabalho, São Paulo, 2010).

O professor Pissarides é autor de pesquisas importantes sobre a necessidade de modernização das relações trabalhistas em face das mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Comprovada em vários de seus estudos, ele mostra que a meteórica revolução tecnológica por que passa a maioria dos países do mundo demanda novas formas de trabalhar que, se não contempladas pela legislação nacional, conspiram contra a criação de empregos de boa qualidade. Em muitos casos, uma alta procura por trabalho convive com uma alta taxa de desemprego por causa da rigidez das formas de contratação, do sistema de dispensa e da qualidade da mão de obra. Em outras palavras, o emprego e, mais do que isso, o emprego de boa qualidade dependem muito dos arranjos institucionais do país.

Fazendo um estudo comparativo, Pissarides indica que as reformas trabalhistas dos anos 80 dinamizaram as oportunidades de emprego de boa qualidade na Inglaterra. Na França, ao contrário, a rigidez do sistema de dispensa conspirou contra a criação de empregos (Barbara Petrongolo e Christopher A. Pissarides, The ins and outs of European unemployment, Instituto para Estudos do Trabalho, Bonn, 2008).

Neste campo ele realizou estudos para mostrar a superioridade do sistema de indenização na regulação da dispensa de empregados. Tal sistema facilita a readmissão, o que estimula o emprego. Os modelos rígidos que dificultam a demissão, por sua vez, retardam o re-emprego e contribuem para o desemprego prolongado (Christopher A. Pissarides, Consumption and

savings with unemployment risk: optimal employment contracts, Instituto para Estudos do Trabalho, Bonn, 2004). Esse resultado nos convida a pensar sobre tal contraste, no momento em que se discute no Brasil a implantação de sistemas mais rígidos de dispensa, como o que decorre da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Na Alemanha e em outros países da União Europeia está em discussão uma eventual substituição do atual sistema rígido de dispensa (assegurado por leis nacionais) por um sistema indenizatório, do tipo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Na Áustria a discussão já ocorreu e o país entra gradualmente num sistema indenizatório.

Tudo isso se dá quando as propostas das centrais sindicais brasileiras visam a implantar um sistema rígido. E mais: tais propostas querem acumular o novo regime com o atual sistema indenizatório, desenhando-se assim uma combinação que reflete o pior dos mundos.

O que se conclui de tudo isso é que, com as mudanças tecnológicas em andamento, as novas formas de trabalhar necessitam de normas de proteção que a nossa Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não tem - apesar de ter quase mil artigos. Ao lado disso, os estudos citados constituem alerta para evitar decisões precipitadas no atual sistema de dispensa do Brasil, que, no conjunto, contempla quatro tipos de proteções: a indenização na base de 40% do FGTS, o próprio saldo do FGTS, o aviso prévio de 30 dias e o seguro-desemprego, que pode chegar a sete meses.

Os trabalhos de Pissarides fazem parte de ampla literatura que mostra a disfuncionalidade de sistemas rígidos para contratar e descontratar empregados num mundo cada vez mais dinâmico.

****José Pastore é Doutor Honoris Causa em Ciência e Ph. D. em Sociologia pela University of Wisconsin (EUA). É professor titular da FEA e da Fundação Instituto de Administração, ambas da USP. É pesquisador da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas e consultor em relações do trabalho e recursos humanos. Página: www.josepastore.com.br***

Artigo publicado, originalmente, no O Estado de S.Paulo, em 26.10.2010.

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por VERITAE Orientador Empresarial, devidamente autorizada pelos mesmos.

Mantenha os Endereços Eletrônicos de sua Organização sempre atualizados e sua Assinatura em dia para não serem prejudicados nos envios das atualizações.

Para verificar a regularidade de sua Assinatura VERITAE e atualizar seus Endereços Eletrônicos, encaminhe uma solicitação através do endereço adm@veritae.com.br

Um Ótimo Dia para Você!

Equipe Técnica **VERITAE**

veritae@veritae.com.br

www.veritae.com.br

Estamos no Twitter! Follow us: [www.twitter.com/VERITAE NEWS](http://www.twitter.com/VERITAE_NEWS)