

ESTABILIDADE NA EMPRESA E A EVOLUÇÃO ECONÔMICA

Álvaro César Iglesias

1. Permitam-me, inicialmente, passar em revista alguns conceitos básicos contidos no tema desta tarde, na mesma ordem em que nele aparecem: o de **estabilidade na empresa**, o de **empresa** e o de **evolução econômica**.

2. A **estabilidade na empresa** (e não da empresa) refere-se, claramente, à estabilidade no emprego, às formas de conservação do vínculo obrigacional entre o empregado, que representa o trabalho, e o empregador, que apresenta o capital. O progresso nas relações trabalhistas tem privilegiado o entendimento de que tal conservação se deva fazer no *interesse da parte parte mais frágil, a do empregado*. Daí toda a preocupação legislativa, voltada para a instituição de mecanismos que inibam a suposta voracidade do capital e, por exclusiva conveniência deste, a unilateral ruptura do contrato de trabalho. Baseados na evidência de dados históricos, colhidos no alvorecer selvagem do capitalismo, na vertigem gananciosa da revolução industrial, alguns teóricos anunciam catástrofes para as situações em que o Estado não discipline, com atuante rigor, as relações laborais.

3. E o que é a **empresa**? Obviamente, fala-se, aqui, da entidade, liderada por um ou mais detentores de capital, constituída para explorar um negócio industrial, comercial ou de prestação de serviços. Nesse conceito, é importante considerar o significado de negócio, que implica a possibilidade de lucros e o risco de prejuízos.

4. A noção de **evolução econômica**, ou **desenvolvimento econômico**, por sua vez, é a mais polêmica; aquilo que alguns chamam evolução, para outros não passa de aumento da exploração do homem pelo homem. Para tentar obviar as dificuldades dessa discussão — a do conteúdo humanístico das doutrinas econômicas —, vou substituir o termo evolução econômica por **progresso econômico**, que se caracteriza pelos seguintes elementos: a) aumento geral dos níveis de produção de bens e serviços; b) melhoria qualitativa na distribuição, em termos de consumo. Os indicadores do primeiro fenômeno (a) são o PNB e a renda **per capita**;

porém, a elevação desses índices por si só não significa progresso econômico (talvez, apenas, crescimento econômico), porque pode estar mascarando uma injusta distribuição de riquezas.

5. Esses são os três conceitos sugeridos pelo tema de hoje. As definições que dei não são tecnicamente primorosas; os mais exigentes podem, mesmo, dizer que são inadequadas. De qualquer forma, não creio que a imprecisão conceitual venha a comprometer a tese que vim submeter à reflexão de vocês.

6. A tese é: a estabilidade na empresa (a estabilidade no emprego) depende da estabilidade da empresa e esta, por sua vez, depende de um efetivo progresso econômico.

7. No fundo, a questão de que aqui se trata é uma velha conhecida nossa: a lei pode aperfeiçoar a realidade, mas não a cria. O mundo não nasce da cabeça do legislador como se fora Palas Atenéia, emergindo inteira, de elmo, lança e escudo, do crânio aberto de Zeus. É necessário evitar a falácia, de refinado sabor demagógico, de que basta inscrever na lei garantias de condições dignas de trabalho, para que elas se instaurem efetivamente.

8. Fora do reino da magia, a estabilidade no emprego depende menos da boa intenção com que o legislador pretenda proteger o empregado, do que da condição da própria empresa, de manter aquele emprego e gerar outros, multiplicando-o. Quanto mais vagas para um mesmo tipo de emprego, mais firme estará a situação do já empregado — e melhor a remuneração pela mesma quantidade de trabalho. Atendido esse pressuposto, das condições reais, efetivas, da empresa, assegura-se a eficácia da disciplina legislativa das relações de trabalho. Inatendidas tais condições, o que se tem é a lei ridicularizada por seu crônico e inevitável descumprimento, é a norma usada casuisticamente, como instrumento de demagogia e pressão; são os tribunais obrigados a legislar supletivamente, para amenizar a situação de anomia real, não obstante a normatividade nominal.

9. Portanto, o legislador tem uma outra tarefa, que, sob o ponto de vista lógico (não necessariamente cronológico), é prévia em relação à da disciplina laboral: a de garantir um sistema legislativo que permita o bom desempenho econômico das empresas. Na verdade, é preciso adotar uma mentalidade legislativa mais favorável ao desenvolvimento da boa empresa — que é a empresa eficiente, estimulante do capital (lucrativa, portanto) e geradora de bons empregos.

10. Ora, a eficiência não se obtém por decreto. Eficiência é o outro nome da boa gestão negocial, que implica boa administração, boa

organização e adequado instrumental tecnológico. E este adjetivo **bom** tem sido pressionado em direção a seu superlativo, especialmente por causa da internacionalização dos negócios. Tende a ser varrida do mercado a empresa que não ostente padrões internacionais de excelência organizacional, administrativa e tecnológica.

11. A empresa eficiente mantém seu empregado, porque investe nele, aperfeiçoa suas habilidades, qualifica-o para funções em que ele é cada vez menos prescindível. Oferece ao empregado e sua família, diretamente ou por meio do salário, boas condições de saúde, alimentação, habitação, educação, vestuário e lazer, pois entende que a tranqüilidade e a segurança de seu funcionário traduzem-se em superior qualidade do serviço e em garantia de fidelidade.

12. De sua parte, o empregado sente orgulho da empresa, cujo êxito identifica com o seu próprio sucesso pessoal e profissional. A "simbiose" é tão forte que não são raros os exemplos em que o funcionário se associa ao capital da empresa, aplicando o resultado de sua poupança em ações. E nem sempre essa participação é meramente passiva; freqüentemente, a voz de associações de empregados é ouvida na tomada das mais importantes decisões da empresa.

13. Esse tipo de empregado, profissionalmente valorizado e sinceramente engajado no sucesso do empreendimento de que participa, tem a consciência suficientemente madura para constituir sindicatos não-unitários, livres e autônomos, imunes ao peleguismo, para serem interlocutores respeitáveis nas negociações salariais e fiscais eficientes das condições de trabalho, *lato sensu*.

14. É claro que a boa empresa, nos moldes citados, só pode vicejar onde não haja, para o capital, riscos extraordinários, ou seja, riscos outros que não os inerentes à exploração regular do negócio. Não dá para imaginar essa empresa numa situação em que o Estado intervém excessivamente na economia e, com penas a torto e a direito, subverte as leis de mercado; ou, o que é ainda pior, nele atua como se fora entidade privada, concorrendo deslealmente na exploração de atividades estranhas a seus fins. Também não se imagina bem sucedida essa empresa numa situação em que o Estado deixa de intervir para coibir abusos, implantar efetiva justiça fiscal e evitar cartéis e monopólios nocivos.

15. Essa é, portanto, a tarefa prévia do legislador, a que me referi: a definição das regras de um mercado sadio, que estimule o desenvolvimento da boa empresa. E é tarefa menos complicada do que se poderia imaginar à primeira vista. No caso brasileiro, por exemplo, ela consistiria mais em desfazer do que em fazer. É preciso deslegislar,

desdecretar, desregulamentar. Há uma evidente pletera legislativa, que implica dois riscos sérios para o bom desempenho das empresas: o retardamento desnecessário das decisões e a criação de ambiente propício ao "fiscalismo", com sua seqüela de corrupção e imoralidades.

16. Embora prévia quanto à legislação propriamente laboral, essa tarefa supõe uma basilar opção política do legislador: como equacionar os valores da **igualdade** (de oportunidades) e da **liberdade** (individual), para a obtenção de adequado equilíbrio entre o bem privado e o bem comum?

17. Historicamente, elaboram-se três diferentes soluções para enfrentar esse desafio: a do individualismo, a do coletivismo e a do personalismo. O **individualismo** favorece o bem privado, em detrimento do bem comum, e, apostando em uma improvável auto-limitação dos egoísmos, advoga o irrestrito liberalismo econômico, sem intervenção do Estado. Com isso, sacrifica o ideal de igualdade de oportunidades para os indivíduos. O **coletivismo**, dando prioridade àquele ideal da igualdade, limita drasticamente a iniciativa privada, em favor da estatal. A exagerada intervenção do Estado na economia gera "empresas" sem risco, marcadas pela crônica ineficiência, e desestimula as lideranças mais criativas.

18. A terceira solução é, a meu ver, a melhor. O **personalismo** defende uma limitada intervenção do Estado na economia. Tecnicamente, é uma forma de **economia mista**. Os investimentos públicos se fazem nas áreas de infra-estrutura, a chamada economia de base. No que se conhece por mercado, campo próprio da atuação da empresa privada, a regulação é feita pela oferta e pela procura; o poder estatal apenas intervém para garantir, onde não existam, e restaurar, onde tenham deixado de existir, os procedimentos que respeitem as exigências de dignidade da pessoa humana. E como essa dignidade funda-se essencialmente na liberdade, a liberdade é a regra; a intromissão autoritária, a exceção.

19. Para encerrar, volto à tese. **Consagrar em lei a estabilidade de emprego não é suficiente para garanti-la**; pode até mesmo comprometê-la, pelas inevitáveis dificuldades e distorções de sua aplicação. Mas a mentalidade política arejada, de quem ama a liberdade e acredita na capacidade do homem, é decisiva para a estabilidade da boa empresa e, por meio dela, para a manutenção de um estável sistema de bons empregos.