

Hélio Zylberstajn diz que modernização precisa ser entendida em sua inteireza para elevar competitividade no País

Entender a mensagem da reforma trabalhista em sua inteireza, e não apenas nos detalhes menores, será fundamental para elevar a competitividade das empresas no mercado. Se apenas se apropriarem de uma ou outra alteração pontual listada nas novas normas trabalhistas, as empresas poderão perder oportunidades importantes em termos de ganho de eficiência. Nesse sentido, a área de RH das empresas assume uma importância única, tendo em vista que agora poderá implantar políticas que antes não tinham sustentação legal. As afirmações são do professor Hélio Zylberstajn, da FEA/USP, e coordenador do Projeto Salariômetro da Fipe.

Ele estará entre os instrutores do curso “Como utilizar a reforma trabalhista na sua empresa”- de 21 de novembro a 4 de dezembro- organizado pela Fipe, justamente para potencializar os ganhos do novo regulamento, a partir do treinamento dos profissionais de RH.

Leia a seguir os principais trechos da entrevista concedida pelo professor Hélio Zylberstajn à CNseg, a sexta reportagem especial publicada no portal sobre os efeitos da reforma trabalhista, cujas regras passam a valer a partir deste sábado, dia 11 de novembro.

Inicialmente, fale dos propósitos do curso a ser promovido pela Fipe a partir de 21 de novembro. Pelo sugestivo nome, “Como utilizar a reforma trabalhista na sua empresa”, o pessoal de RH precisará ser treinado para a reforma trabalhista atingir seus abrangentes propósitos?

Não apenas o pessoal de RH, mas todo o quadro gestor da empresa. A razão é simples e ao mesmo tempo crucial: a Reforma Trabalhista pode conduzir a empresa e o país a um novo modelo de relações de trabalho. Obviamente, a empresa pode decidir aproveitar uma ou outra alteração pontual trazida pela reforma. Mas, com uma abordagem estreita e de curto prazo, a empresa pode perder oportunidades importantes que, no longo prazo, podem aumentar sua competitividade no mercado. Portanto, é preciso entender a mensagem da Reforma na sua inteireza e não apenas nos detalhes menores.

Nesse sentido, o RH passa a ser um departamento estratégico e mais efetivo na busca de resultados positivos das empresas? Explique melhor.

O RH deve sempre ser uma área ligada aos objetivos maiores e à estratégia de negócios da empresa. Agora, com a Reforma Trabalhista, abrem-se janelas para implantar políticas que antes não tinham sustentação legal. O RH precisa ajudar a empresa a identificar as oportunidades que se criam agora e conectá-las às aspirações estratégicas da empresa.

Na prática, quais são os pontos da nova regulamentação que asseguram a modernização nas práticas trabalhistas?

São muitos. Destacaria alguns neste momento: a) redefinir a relação com o sindicato que representa os trabalhadores, porque a maior parte das oportunidades terá que ser negociada para poderem ser implantadas; b) nas empresas com mais de 200 empregados, estudar como usar a comissão de representantes para resolver conflitos, prevenir reclamações e evitar litígios na Justiça do Trabalho; c) aproveitar a possibilidade de implantar remuneração por desempenho/variável com segurança legal e jurídica. Mas há muitas outras.

A reforma, de fato, vai contribuir para tornar as empresas mais sólidas e, portanto, menos propensas a risco de insolvência ou recuperação judicial?

Se pensarmos apenas na possibilidade de eliminação do chamado passivo trabalhista, a resposta é um sim!, claro.

Os críticos afirmam que a reforma brasileira, similar à adotada em outros países, como a Espanha, gerou, na prática, a criação de empregos ruins ou perversos. Há alguma veracidade nessa afirmação, e o trabalho terá perda de renda?

Nossa reforma é completamente diferente das reformas europeias. Lá, a reforma cria novos contratos de trabalho porque os contratos antigos são muito rígidos na questão da demissão. Aqui, não temos esse problema: a empresa brasileira pode demitir sem justa causa. Os novos contratos que a reforma cria apenas legalizam práticas que já existem, mas criam vulnerabilidades legais às empresas. Não acredito que as empresas substituirão os atuais trabalhadores por trabalhadores intermitentes e/ou por autônomos permanentes. Empresas que interpretarem a reforma com essa ótica podem se dar mal, porque a reforma não aboliu o conceito de vínculo de emprego (artigo 3º. Da CLT).

Em termos de massa salarial, qual seu prognóstico a partir da legislação trabalhista. Há algum risco de empresas adotarem programas de demissão voluntária (PDV) ou de ampliar a demissão para migrar para o novo modelo de contratação? Justifique sua opinião?

Acho que respondi na questão anterior.

A modernização trabalhista vai contribuir para reduzir a taxa de desemprego no País?

O objetivo da reforma não é criar emprego. E isso a diferencia das reformas europeias, como a da Espanha. Lá, sim, há desemprego estrutural, que os países tentam combater com reformas que criam novas formas de contratação. Nossa problema é diferente, nosso desemprego é cíclico, não estrutural. A reforma aqui tenta melhorar o funcionamento do mercado de trabalho e reduzir os custos de transação e a litigiosidade. Não é correto comparar nossa reforma com as reformas europeias.

Fonte: [CNSeg](#), em 10.11.2017.