

RIGHT-TO-WORK LAW: BOICOTE INSTITUCIONALIZADO?

Katiuscia Moreno Galhera Espósito¹

Fazil MIHLAR (ed.): *Unions and right-to-work Laws: the global evidence of their impact on employment*. Toronto, The Fraser Institute, 1997. 230 páginas. ISBN 0-88975-179-X

Nos estudos sobre sindicalismo norte-americano, certamente um é de especial importância e, sendo assim, é sempre abordado pelos estudiosos da área: a falta de interesse dos trabalhadores em sindicalizar (se comparado com outros países) e, como consequência, a constante queda nas taxas de sindicalismo nos Estados Unidos da América (EUA).

As principais justificativas para este fato são: a individualização do sucesso, o “espírito” *self made man*, chamado por Touraine e Mottez (1968) de “ideologia do êxito” e o sindicalismo de resultados, o qual busca representar os trabalhadores por meio de medidas mais econômicas do que partidárias (HARROD, 1973, p. 87; FIGUEIREDO, 1981, p. 228), dentre outros.

O objetivo desta resenha é analisar um dos movimentos que atestam a tendência supracitada, sob a luz de um livro que busca justificar positivamente nosso objeto. “Right-to-work Law” é a proibição da cobrança de taxas ou impostos pelos sindicatos sobre os trabalhadores, antes ou depois da contratação dos mesmos. Tal lei foi levada a cabo em alguns estados² nos EUA, notadamente aqueles que eram escravistas antes da Guerra de Secessão.

O livro é dividido em oito capítulos, além da introdução e do prefácio. Além dos EUA, os autores também abordam o impacto das medidas da citada lei no Canadá, no Reino Unido e na Nova Zelândia.

A tese central deste livro é que a lei “Right-to-work”, e/ou suas medidas são benéficas para os trabalhadores, para as empresas e para a sociedade em geral. Para justificar esse paradigma, os autores recorrem principalmente às leis de mercado consagradas e conhecidas na Academia. Na introdução, por exemplo, Mihlar e Walker justificam a não intervenção de sindicatos na relação entre capital e trabalho porque os salários reais³ geram mais demanda no mercado e, conseqüentemente, haverá aumento da oferta de trabalho (p. 2). Essa assertiva, ao menos na teoria, é verdadeira.

¹ Mestranda pelo Programa San Tiago Dantas em Relações Internacionais (UNESP, UNICAMP e PUC-SP), possui especialização em Gestão Estratégica de Negócios e Controladoria pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e bacharelado em Relações Internacionais pelo Centro Universitário Fundação Santo André (FSA). Pesquisadora do Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia de Estudos sobre os Estados Unidos (INCT-INEU). Atualmente se versa sobre os temas: transnacionalização de movimentos sociais, multinacionais e organizações internacionais.

² São “estados Right-to-work”: Alabama, Arizona, Arkansas, Flórida, Geórgia, Idaho, Iowa, Kansas, Louisiana, Mississippi, Nebraska, Nevada, Carolinas do Norte e do Sul, Dakotas do Norte e do Sul, Oklahoma, Tennessee, Texas, Utah, Virgínia e Wyoming.

³ Salário menos inflação.

Entretanto, outros pontos de vista e/ou argumentos teóricos, os quais podem enfraquecer a defesa da “Right-to-work Law” são escassos ao longo do livro. Citamos, a título de exemplo, alguns contra-argumentos que podem enfraquecer a inferência explanada:

- Em uma relação entre empregados e empregadores onde não há incentivo para a contribuição sindical, provavelmente os trabalhadores não estarão organizados e, portanto, estarão mais vulneráveis a aceitar o salário – provavelmente baixo – ofertado pelo empregador, tendo em vista que pela lei em questão a contribuição não espontânea aos sindicatos é proibida. No melhor dos quadros, existirá barganha entre sindicato e empregador, mas o sindicato ficará enfraquecido pela falta de estrutura;
- Se por um lado a não-institucionalização do imposto sindical pode tornar os sindicatos mais competitivos, por outro existirá, inevitavelmente, um problema de *free rider*, ou seja, os trabalhadores que não contribuem com o sindicato se beneficiarão das medidas tomadas por estes;
- Quanto à interferência de outros mecanismos para aumentar os salários dos empregados, cabe lembrar que a interferência nos mercados é uma prática comum; até mesmo o mercado financeiro, que seria o mais liberal, sofre intervenções de alguma natureza;
- Disparidades no custo do trabalho, na seguridade social e nos direitos dos trabalhadores levam à competição desigual;
- Desenvolvimento significa progresso econômico e social, e as condições precisam ser postas para assegurar o envolvimento de atores sociais.

Devemos ressaltar que não é nossa intenção debater se tal lei é correta ou não. Mas parece não existir dúvidas de que ela diminui a força do sindicato.

O livro, por conseguinte, beira a um manifesto ideológico a favor da lei, peca pela visão simplista de mundo, onde o discurso dialético parece não ter lugar e retoma o que afirmamos no início desta resenha: através da falácia do discurso da “mão-invisível”, fomenta a falta de interesse dos trabalhadores em sindicalizar, participar de sindicatos e contribuir financeiramente para tanto.

Bibliografia

FIGUEIREDO, Argelina Cheibub. *Sindicalismo e Política Social nos Estados Unidos*. In: DOS revista de ciências sociais. Vol. 24, n. 2, 1981.

HARROD, Jeffrey. *Trade Union Foreign Policy: British and American Trade Unions in Jamaica*. London, Macmillan, 1973.

TOURAINÉ, Alain e MOTTEZ, Bernard. Classe operária e sociedade global. In: RODRIGUES, Leôncio Martins. (Org.). *Sindicalismo e Sociedade*. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1968.