

O EMPREGO E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Mudanças nas relações de trabalho não devem privar o trabalhador de seu direito à vida digna.

*Luiz Antonio Pierre**

Na definição do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), empregado é aquele que trabalha subordinado, de modo não eventual e mediante salário. Quando a subordinação se dá com alguém que, naquela relação, não exerce atividade econômica, o empregado é doméstico. Embora possa parecer simples, boa parte das milhares de reclamações trabalhistas buscam os direitos do empregado, para trabalhadores que não tiveram contrato registrado em sua Carteira Profissional. Metade dos trabalhadores no país estão nesta situação. Embora em atividade, não lhes são concedidos os direitos de empregado, seja porque existe controvérsia na interpretação da lei seja porque há fuga do pagamento dos chamados encargos trabalhistas. A Consolidação das Leis do Trabalho é de 1º de maio de 1943, implantada, portanto, há 55 anos e, desde lá, houve completa transformação na relação entre empregado e empregador e nos meios de produção.

* *Luiz Antonio Pierre é advogado, pós-graduado em direito do trabalho e professor na Faculdade São Luís.*

Hoje, com a abertura econômica, com a importação em quase todos os níveis, um bem produzido no país tem que ser vendido por um preço que possa competir com o do bem importado, sendo vendido pela metade do preço praticado há 5 anos, como é o caso dos eletroeletrônicos.

Ainda que o salário do trabalhador brasileiro seja um dos menores do mundo, mesmo se comparado aos países da América Latina e inclusive os chamados encargos, os preços ainda não conseguiram baixar em setores básicos como alimentação e vestuário. Nesses, e em outros setores, os preços praticados em São Paulo superam muitas vezes os de Nova York, Londres ou Paris.

Para aumentar a oferta de empregos, atingir um nível aceitável de qualidade e baixar os preços, muitos propõem a *desregulamentação* ou a flexibilização, que significa acabar, diminuir ou flexibilizar as leis sociais, para possibilitar o crescimento econômico.

O PIB (Produto Interno Bruto) brasileiro não deve crescer além de 1,5% e a balança comercial, segundo os economistas, se manterá em déficit. O crescimento nos últimos anos, o aumento da moeda em circulação, não favoreceram a oferta de empregos, sendo que a supervalorização do Real dificultou as exportações e o déficit externo somou 75 bilhões de dólares nos últimos três anos.

Com esta situação, nos próximos doze meses, 2,5 milhões de brasileiros e cerca de 500 mil paulistas da Grande São Paulo poderão perder seus empregos. Não é demais lembrar que a Argentina “flexibilizou” suas leis trabalhistas e hoje tem uma taxa de desemprego da ordem de 17%.

No que diz respeito à qualidade, o Brasil apresenta variedades que vão do excelente ao sofrível; a qualidade tem a ver com a tecnologia que é normalmente importada. Quanto aos salários e à qualidade de vida, o brasileiro perde para mais da metade do mundo¹, em que o salário mínimo é de cerca US\$ 1.000. Em países como Portugal é garantida uma renda mínima mensal de US\$ 100 ao adulto desempregado e de US\$ 66 a cada menor que frequenta escola.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística divulga que na América Latina, 40% da população é pobre e vive com menos de US\$

1. O salário médio horário de um operário brasileiro é de US\$ 2,79 contra US\$ 21,30 na Alemanha, US\$ 14,83 nos EUA, US\$ 4,16 na Coreia do Sul e US\$ 3,98 em Taiwan

1,00 por dia e que, no Brasil, 60% da riqueza do país se concentram nas mãos de 20% dos “mais ricos”, enquanto que 20% dos “mais pobres” ficam com apenas 2%.

Sem qualidade de vida, educação, alimentação, moradia, saúde, dificilmente se atingirá um trabalho com qualidade e, em conseqüência, para muitos, a retirada dos direitos que consintam ao trabalhador viver adequadamente, resultará num maior comprometimento do crescimento econômico. Eis uma equação não muito fácil e que, certamente, parece não se resolver apenas com a simples diminuição das leis.

Negociação

Com a desregulamentação ou flexibilização, as negociações sobre salários e condições de trabalho passariam a ser discutidas entre patrões e empregados. Reside aí um outro problema, pois, sem dúvida, com o nível de educação do nosso povo e com o poder econômico concentrado, estas negociações dificilmente encontram um equilíbrio. A negociação coletiva é parte da solução, combinada com a educação do trabalhador.

Sobre isto, o ex-Ministro do Trabalho, Walter Barelli², comenta: “Não é só em 1998 que o desemprego preocupa. Nas próximas décadas, essa será a principal questão a ser enfrentada, diz Yehezkel Dror, do Clube de Roma.” Em seguida, propõe alguns pontos para uma política de emprego que apresentaremos resumidamente:

1. Mais educação. Fundamental e cujos frutos só serão colhidos daqui a 15 ou 20 anos;
2. Recuperação dos desempregados. É preciso criar programas em que a educação básica e específica seja acessível aos desempregados;
3. Mais empreendedores. Não podemos continuar aguardando que os investimentos estrangeiros criem empregos. Necessitamos de incentivo às micros e pequenas empresas, são elas que criam empregos;
4. Novos tipos de empresas. Cooperativas, empresas populares em regiões deprimidas, como cidades dormitórios das áreas metropolitanas etc.;
5. Encargos fora da folha. Deve-se criar outra forma de contribuição social para que, sobretudo a previdência, não onere o salário;

2. BARELLI, Walter. ISTOÉ DINHEIRO, 07 janeiro 1998, p.32.

6. Jornada de trabalho. Indispensável reduzir a jornada de 44 horas semanais de trabalho e por em prática o banco de horas;
7. Juros mais baixos. A queda de 1% na taxa de juros pode diminuir o desemprego em cerca de 6%;
8. Distribuição de renda. O elevado grau de concentração de renda diminui o tamanho do mercado e aumenta o desemprego.

A história nos revela que, há cem anos, os trabalhadores não possuíam leis que lhes garantissem salário decente, férias, assistência médica e previdenciária. Na época, os detentores do capital eram contrários a qualquer tipo de legislação sobre a relação de trabalho e, somente em 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) as normas sociais começaram a ser implantadas.

A CLT, nos seus mais de 900 artigos, dentre seus temas, trata do contrato de trabalho; da jornada de trabalho; das férias; de regulamentações especiais como para professor e bancário; proteção da mulher e do menor; da segurança e medicina do trabalho; da organização sindical e do processo trabalhista.

O mais polêmico tema é aquele do contrato de trabalho³, do qual nascem os demais direitos. Em defesa do contrato, argumenta-se que o empresário assume o risco econômico da atividade e não divide os lucros nos momentos de alta. Assim, não pode despedir o empregado, sem assumir encargos, nos momentos de baixa.

Nos países desenvolvidos, quando a empresa vai bem, todos vão bem; quando vai mal, todos sofrem as conseqüências. No Brasil, quando a empresa vai bem o empresário fica rico, se a empresa vai mal, só os empregados ficam mal. Embora possa haver exagero nesta afirmação, ela não é toltalmente fora da nossa realidade. Aí estão os casos recentes do Banco Econômico e do Bamerindus. Naturalmente nem todo capitalismo é como o que vemos aqui. Vejamos como Pastore descreve o Japão neste aspecto:

“A maior parte da riqueza do Japão está nas mãos das empresas e não das pessoas. A pessoa física sofre uma pesadíssima tributação para o caso de herança, que pode chegar até 70% do valor da propriedade herdada. No Ocidente, é comum a empresa ir mal

3. A Lei 9.601 de 21/01/98 e o Decreto 2.490 de 04/02/98 vem criar e regulamentar o polêmico Contrato a Prazo Determinado que, contudo, já foi contestado na Justiça pelo Ministério Público do Trabalho.

*e o dono ir bem. Isso não ocorre no Japão. O mais comum é ver a empresa avançando rapidamente e os donos lentamente. Trata-se de um capitalismo diferente.*²⁴

Encargos

Quanto aos encargos sociais no Brasil, fala-se em 102% ou, segundo outros, 36%. Dependendo do que é considerado. A maior parte fica com o valor que se paga de INSS e na má utilização que se faz deste dinheiro arrecadado. Se fosse assegurado ao trabalhador e à sua família, saúde e assistência médica, o capital teria um retorno em produtividade e não iria reclamar pelo que paga ao INSS.

Para se chegar aos 102% de encargos sociais, é preciso incluir nestas despesas: repouso semanal, férias com abono, feriados, aviso prévio, auxílio doença, 13º salário e gastos com a rescisão do contrato. Na verdade, mais do que na CLT, os discutidos direitos do trabalhador estão na Constituição e no caso das férias de 30 dias, considerada pelos empresários superior ao necessário, o acréscimo de 30% está na Constituição Federal de 1988(CF88), assim como a multa de 40% aplicada na despedida injusta.

A jornada de trabalho e as horas extras, também estas com o adicional de 50% da CF88, podem ser adequadas com a permissão das convenções coletivas de trabalho. Existe a possibilidade da redução salarial contemplada no artigo 7º da CF88. O 13º salário e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço são disciplinados por leis especiais e não pela CLT.

A situação no mercado de trabalho mudou e necessariamente devem mudar as leis e relações de trabalho, porém sem deixar o trabalhador privado de condições de vida, pois do seu trabalho com qualidade depende o crescimento nacional. Por outro lado, o trabalhador é consumidor que movimenta a economia. Lanzavecchia⁵, em seu livro “Il lavoro di Domani”, elabora uma interessante tabela da dinâmica industrial que apresentamos com tradução livre:

- Crescimento sustentável (1960-1972): em que se crescia em volume, com rápido progresso da técnica e com capital disponível;

4. José PASTORE. *Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva*, p.45.

5. Giuseppe LANZAVECCHIA. *Il lavoro di domani*, p.72

- Reestrutura do panorama da concorrência (1973-1982): maior racionalização, com aumento dos preços de energia, matéria-prima e mão de obra;
- Diversificação e diferenciação (1983-1990): com expansão da oferta e busca de novos mercados;
- Nova globalização da indústria (1991-2000): novos materiais, novos processos, desenvolvimento do “business” global e emprego estratégico da tecnologia;
- O neo-artesanato científico (2001-2010): é preciso estar preparado para administrar a incerteza e o caos, com mudança contínua da demanda. A estrutura deve ser artesanal, mas com rigor científico e grande investimento no homem. A organização flexível e “desordenada” para um mercado mundial, com resposta local.

Dentro desta expectativa, o homem continua no centro e, portanto, a solução parece não ser tão simples como acabar ou diminuir as leis. É preciso educar o povo para que ele possa trabalhar e trabalhar com vista à excelência da qualidade. É preciso educar o povo para que ele possa negociar os seus direitos com equilíbrio e, assim, estabelecer um efetivo contrato coletivo de trabalho.

O trabalhador tem que ser saudável e sua família ser assistida para que ele tenha tranqüilidade para desempenhar sua função na sociedade. Parece que começar somente pela redução dos direitos não será o caminho mais eficaz, pois sem educação e saúde não há crescimento. O alto índice de desigualdade é de fato o maior vilão da falta de emprego. Uma maior distribuição de renda faz aumentar o mercado, o consumo, a produção, o emprego. Só o equilíbrio social leva ao desenvolvimento. Não há outro caminho.

Bibliografia

BARELLI, Walter. IstoÉ. 7 de janeiro de 1998, p. 32.

PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo, Ed. LTr, 1995.

LANZAVECCHIA, Giuseppe. *Il lavoro di domani*. Roma, Ed. Ediesse, 1996.