

Atraso e Preconceito

Editorial ANC

✓ Op 10
A subcomissão de Direitos do Trabalho, que é um estágio da Comissão de Direitos e Garantias, já aprovou uma proposta que, considerando o emprego um bem essencial à vida, pretende restaurar a estabilidade do empregado na empresa. Antes de 1966 vigorava a estabilidade depois de dez anos de emprego. Mas nem assim era substancial o número de agraciados com essa ilusória vantagem, quando se criou o FGTS e se abriu a opção. A prática demonstrou que a estabilidade era desvantajosa para o empregado, pois, uma vez alcançada, ele era o primeiro a se desinteressar de sua aplicação profissional. Desistia de competir e de melhorar: acomodava-se e regredia profissionalmente.

As empresas também aprenderam a se defender contra esse declínio produtivo do seu empregado: a maioria deles era dispensada com dois ou três anos, porque o critério de julgamento se tornou exigente. Quando o regime de estabilidade acabou, somente velhos empregados, à véspera da aposentadoria, eram supostamente beneficiados. Por outro lado, os bons empregados nunca se conformaram com esse prêmio mortal, e preferiam as vantagens do emprego disputado profissionalmente.

É um erro grosseiro relacionar o grande número de demissões à falta de estabilidade no emprego. Não há possibilidade de aferir o que é iniciativa da empresa, ao demitir, do que seja pedido do próprio empregado, para se beneficiar do levantamento do fundo. São inúmeros e expressivos, nas estatísticas, os casos de empregados que pedem para ser demitidos (e receber o tempo de serviço) e são imediatamente readmitidos.

Dignaram-se, esses equivocados intérpretes do paternalismo social, levantar os prejuízos que aquele sistema representou para as relações de trabalho em nosso país? Pois pesquise, e verão que, antes do FGTS, era costume legal a demissão de empregados que já estavam na faixa da estabilidade. O demitido recorria à justiça e levava anos e anos para receber uma indenização que a inflação aviltava. Já procuraram, esses saudosistas do atraso econômico e social, levantar quantas empresas se tornaram inviáveis por causa do que se chamava de "passivo trabalhista"? Pois foram muitas as empresas que não puderam mudar de donos, porque as indenizações trabalhistas dissuadiam os compradores. E por isso faliram, sem que o valor do patrimônio cobrisse parte razoável dos direitos dos seus empregados.

O Fundo de Garantia, ao contrário da pseudo-estabilidade, tornou a indenização independente dos trâmites da Justiça do Trabalho. É uma poupança feita pela empresa, em nome do empregado, com direito a ser sacado em caso de necessidade.

Os constituintes têm o dever, mais do que o direito, de aperfeiçoar as instituições sociais, mas para serem objetivos não basta a presunção. O conhecimento objetivo da realidade, em todos os seus aspectos, é indispensável a quem quer melhorar as condições de trabalho, sem destruir as possibilidades de sobrevivência das empresas. Não é voltando ao passado que se toma o caminho do futuro. Pelo contrário, é evitando a tentação de reincidir em preconceitos e na ignorância dos fatos que se vai em frente.