

14 JUL 1987

A ESTABILIDADE AOS 90 DIAS

Uma lei contra a realidade

ABRAM SZAJMAN

Na Assembléia Nacional Constituinte, ainda não se conseguiu produzir uma diretriz na qual seus autores e o povo que os elegeram possam dizer a uma só voz que a Nação tem, finalmente, o indispensável instrumento de conciliação nacional, que represente a média das opiniões, dos desejos, das angústias e dos anseios de todo o povo brasileiro.

O debate na Constituinte acabou revelando uma situação talvez inédita na história republicana brasileira: ao oportunismo de algumas teses dos que enxergam curto se opõe a atividade febril de outros e de grupos de influência que congestionam corretores, entopem gabinetes, empilham telegramas e abaixo-assinados na secretaria dos trabalhos.

É neste caso que a Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos aprovou no seu anteprojeto a proposta de estabilidade no emprego, após 90 dias, tal como previa a Constituição até a instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. A questão que se coloca aqui não é a de ser contra a estabilidade simplesmente para ser contra. Trata-se de ser a favor de alguma coisa. E, neste caso, somos in-

transigentemente a favor de que se criem mecanismos que dificultem ao máximo a dispensa imotivada dos trabalhadores.

Como o mais perfeito e acabado exemplo de uma Constituição é, de fato, o instrumento de conciliação nacional, o seu texto deve se ater ao princípio de atender, simultaneamente, aos anseios e aspirações dos empresários, dos trabalhadores e de toda a Nação. E diante deste caso específico que se impõe, mais do que nunca, a cautela: se não se deseja a manutenção do FGTS, de outra parte não se recomenda a volta, pura e simples, ao regime anterior da plena estabilidade no emprego, devido à imoralidade praticada em busca de desmoralizar a lei. E, assim, às duas vítimas soma-se uma terceira: a sociedade como um todo, pela institucionalidade do conflito.

Ora, é mais do que evidente que estes mecanismos foram criados para salvar os trabalhadores, principalmente em épocas de crise que beiram a recessão econômica. E nestas ocasiões é necessário salvar a empresa, mantendo os trabalhadores que se puder, para reduzir os custos e impedir, com isso, a falência do empreendimento. Passado o período crítico e recuperada a empresa, é evidente que aos trabalhadores dis-

pensados se daria tratamento privilegiado na readmissão de pessoal. Aliás, as fases cíclicas da economia brasileira revelam esta prática por parte das empresas.

Além disso, coloca-se outra questão: como proceder diante de uma crise duradoura que leva ao fechamento muitas empresas e à inadimplência outras tantas? Onde vai parar o direito garantido pela letra da Constituição, por mais significante que seja? Nestes casos, eu diria que a economia lida com fatos concretos aos quais a lei, infelizmente, não pode se contrapor.

Neste momento em que se escreve uma nova Constituição, gostaríamos de juntar nossa experiência à sabedoria dos constituintes. E dizer que o que não se quer é a elaboração, no capítulo dos Direitos dos Trabalhadores, de um dispositivo que, mal formulado e assim aprovado, faça em poucas palavras pelo menos duas vítimas: trabalhadores e empregados. E que a rigidez de qualquer lei, muitas vezes ao contrário de amparar, pode disseminar atitudes contraditórias de desamparo ao trabalhador.

Abram Szajman é Presidente da Federação e Centro do Comércio do Estado de São Paulo.

Nenhum bicho-de-sete-cabeças

LUIZ ANTÔNIO DE MEDEIROS

A estabilidade no emprego é uma antiga reivindicação do movimento sindical brasileiro, desde que, em 1966, atendendo às pressões de poderosos grupos econômicos internacionais aqui instalados, o regime militar acabou com a estabilidade, a qual somente se chegava após dez anos de trabalho na mesma empresa. A intenção dessa medida foi absolutamente clara: com o fim da estabilidade, começava a alta rotatividade.

Para tentar justificar o injustificável, foi instituído o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), o qual deveria servir "somente" aos interesses da classe trabalhadora. Mas o que se viu, desde então, foi que o FGTS passou a ser um mecanismo de controle social, servindo de instrumento de rotatividade no emprego e sendo manipulado e usado ao sabor dos interesses dos governantes e patrões.

Só para nos determos em alguns exemplos, todos se lembram que, quando Delfim Netto era Ministro da Fazenda, a correção monetária foi pré-fixada em 50 por cento, enquanto a inflação disparava e atingia mais de 100 por cento. Em seguida, os juros pagos pelos depósitos do FGTS foram reduzidos pela metade, de seis para três por cento, e tanto o crédito dos juros, quanto da correção monetária são depositados, até hoje, com três meses de atraso.

Além disso, o trabalhador nunca viu atendida uma reivindicação importante: a

de participar com voz ativa da gestão do dinheiro do FGTS, um direito seu, já que o dinheiro lhe pertence. E, ao invés de financiar casas populares para a população de baixa renda, o dinheiro do trabalhador financiou, isto sim, mansões para a classe média, num total desvirtuamento de suas finalidades. Não há como comparar, portanto, o benefício da estabilidade com a realidade do FGTS. Não houve troca de mecanismos equivalentes, mas, sim, um grande engodo.

Os metalúrgicos de São Paulo, ao longo dos anos, têm conquistado estabilidades importantes, como, por exemplo, para a operária gestante (garantia de emprego e salário de 90 dias além do afastamento legal), para o trabalhador afastado por acidente ou doença (garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento, a partir da alta), para o empregado acidentado ou vítima de doença profissional (não poderá ser demitido, devendo ser reaproveitado em outra função) e para o trabalhador em vias de se aposentar (com mais de cinco anos na empresa e faltando 12 meses para se aposentar não pode ser demitido; com mais de 10 anos na empresa e faltando 18 meses para se aposentar, não poderá ser demitido). Todas estas conquistas fazem parte, hoje, da Convenção Coletiva de Trabalho e superaram, inclusive, normas da CLT.

Mas isto não é suficiente já que as empresas usam de todo tipo de artifício para afastar o trabalhador, mesmo sem motivo. É isso que a Comissão de Ordem Social quer evitar, aprovando em

seu relatório a estabilidade no emprego após 90 dias da admissão, o que impedirá a dispensa imotivada, via pela qual os empresários praticam a rotatividade e fazem baixar, forçosamente, o salário, empregando a mesma mão-de-obra demitida agora por um salário bem inferior daqui a algum tempo.

A estabilidade no emprego é um mecanismo fundamental de defesa para o trabalhador que, assim, não fica ao sabor somente dos interesses mais imediatos do patrão.

Em épocas de recessão, como a que já ingressamos (algumas estimativas apontam mais de dois milhões de desempregados em todo o País), o patrão "deita e rola" em cima do operário, pois não há estabilidade no emprego, a não ser em alguns casos específicos. Desempregado, o trabalhador não compra, o comércio não vende e a indústria pára de produzir. Aí agrava-se ainda mais a recessão.

E a estabilidade aprovada na Constituinte não é nenhum "bicho de sete cabeças", já que está prevista a dispensa por justa causa ou por dificuldade econômica intransponível.

No Japão e na França existe a estabilidade no emprego há muito tempo e não foi por causa desse mecanismo de defesa do trabalhador que esses países quebraram. Pelo contrário, são das potências mais desenvolvidas do mundo.

Luiz Antônio de Medeiros é o Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo.