

Estagnação inevitável

06, 11/6/87

ARNALDO SUSSEKIND

P.4

O anteprojeto aprovado pela Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, que será agora apreciado pela Comissão da Ordem Social da Assembleia Nacional Constituinte, estabelece:

"Art. 1º — A ordem social tem por fim realizar a justiça social, com base nos seguintes princípios:

(...) XII — igualdade de direito a todos os trabalhadores, urbanos e rurais, domésticos, servidores públicos dos Três Poderes, civis e militares, federais, estaduais e municipais".

Por sua vez, tratando dos direitos dos trabalhadores, estatui no art. 2º:

"XIII — estabilidade desde a admissão no emprego, salvo o cometimento de falta grave, facultado o contrato de experiência de 90 (noventa) dias".

Se essas normas forem inseridas na futura Constituição brasileira, tanto os servidores públicos em geral como o industrial, o comerciário, o bancário, o rurícola, o doméstico ou o exercente de qualquer outra atividade profissional terão estabilidade no emprego:

a) desde a admissão no emprego; ou

b) quando houver contrato de experiência de até 90 dias, no dia em que terminar esse contrato.

Em outras décadas, alguns países, inclusive o Brasil, instituíram a estabilidade no emprego, cujo direito era adquirido após longo tempo de serviço. Mas, precisamente porque esse direito limitava a administração da empresa, a maioria dos empregadores despedia seus empregados antes

de completarem o tempo exigido para a aquisição da estabilidade. Resultado: esse direito, que visava à segurança do trabalhador, tornou-se um fator de insegurança para a família operária. Por isso, ele não mais existe, nos moldes em que foi instituído, em nenhum país de economia de mercado.

A reforma legislativa promovida entre 1951 e 1952 na Alemanha Ocidental deu nova roupagem ao instituto jurídico da estabilidade. Foi então adotado o princípio da garantia do empregado contra a despedida imotivada (estabilidade relativa), em virtude do qual, após doze meses de serviço, nas empresas de mais de cinco empregados, "só é lícita a despedida socialmente justificada". Isto é, o empregador tem o direito de despedir, independentemente do tempo de serviço do empregado; mas precisa ter motivo.

Esse sistema se universalizou. Adotaram-no, por lei, depois da República Federal da Alemanha, Itália, França, Espanha, Portugal, México, Venezuela, Peru, Noruega, Nova Zelândia, Índia, Paquistão, Cingapura etc. Nos Estados Unidos, Canadá, Dinamarca, Finlândia, Suécia e Japão, o mesmo sistema vigora em inúmeros contratos coletivos de trabalho e laudos arbitrais.

Recentemente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) consagrou esse sistema (Convenção 158 e Recomendação 166, ambas de 1982). Em face desses instrumentos internacionais, o empregado pode ser despedido, qualquer que seja o seu tempo de serviço, quer em razão de uma causa justificada relacionada com sua conduta ou capacidade, quer por motivos tecnológicos, estruturais, de índole econômica ou similar. (Por exemplos: a substituição de 20 teares por um mecanis-

mo automatizado; a extinção de um dos estabelecimentos ou de setores da empresa; a irremediável redução do poder de consumo). Se o trabalhador entender que não houve bom motivo, pode reclamar ao órgão competente, perante o qual o respectivo empregador terá de provar a causa da despedida.

A empresa, no caso, é a galinha de ovos de ouro. Cumpre preservá-la, para que continue a produzir e gerar empregos.

Como se pode aferir, e têm proclamado todos os congressos de juristas que examinaram o tema em nosso País, a garantia contra a despedida imotivada pode converter acoplada ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Daí por que a Constituição deveria enunciar simplesmente "garantia contra a despedida imotivada, com fundo de compensação do tempo de serviço", deixando a regulamentação da matéria para o legislador ordinário.

Se, por absurdo, forem mantidas as referidas normas sugeridas pela VII Subcomissão, fácil será presumir-se que muitas empresas ficarão estagnadas ou se extinguirão, por não mais motivarem o investimento de novos capitais. Ao mesmo tempo, será sensivelmente reduzido o mercado de trabalho doméstico e crescerão as formas simuladas ou espúrias de prestação de serviços. Enfim, o desemprego e o subemprego atingirão proporções insupportáveis, acabando de asfixiar a economia brasileira.

Arnaldo Sussekind é Ministro aposentado do TST e membro da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções da OIT.

Incentivo à burla

FURTADO LEITE

Nem tanto ao mar, nem tanto à terra. A nosso ver para que não se instale o impasse, o meio termo é a melhor solução na medida em que se objetiva atender às reivindicações dos trabalhadores quanto à estabilidade de emprego. Se ficar definido na futura Constituição que o trabalhador será estável no emprego a partir da assinatura do contrato, isso acabará por incentivar a criação de formas de se burlar a legislação por parte do empregador.

O exemplo mais perfeito disso ocorreu recentemente, quando do congelamento de preços e, posteriormente, pela insistência das autoridades econômicas em não promover os ajustes necessários do Plano Cruzado. A consequência foi a instituição do ágio, cobrado indiscriminadamente por todos os setores da economia.

Não podemos nos esquecer que vivemos em um regime capitalista; como tal, o empregador quer ter um mínimo de eficiência como forma de compensar os salários pagos. Um trabalhador pode se mostrar eficiente nos primeiros dias ou meses que antecederem à assinatura do contrato e, após a estabilidade no emprego, adquirida por lei, pode manifestar o oposto.

Somos favoráveis à estabilidade no em-

prego, mas através de dispositivos que não permitam, por exemplo, que os empregados sejam demitidos para a contratação de mão-de-obra mais barata.

Defendemos punições severas para os que incorrerem em desobediência à legislação. Somos pela manutenção do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e, principalmente, pela instituição de uma política econômica não recessiva, voltada para o crescimento e desenvolvimento nacionais.

Enquanto não se instalar no País uma economia sólida, segura, que garanta aos investimentos um mínimo de tranquilidade, para que se possa aplicar nos meios produtivos, ninguém mais cairá no conto de vantagens falsamente oferecidas pelo Plano Cruzado.

As dificuldades que hoje atravessam as micro, pequenas e médias empresas são provenientes dos mesmos fatores — juros altos — que estão desviando o capital das atividades produtivas para o mercado financeiro, que aponta grandes lucros para aqueles que apostam na especulação e numa inflação cada vez maior.

Não vemos como obrigar um empresário a manter o seu quadro de funcionários simplesmente porque a lei assim o determina, se a economia do País estiver vivendo momentos, como estes, de plena recessão. A estabilidade do emprego se dá

exatamente no momento em que a economia traça uma curva ascendente e a mão-de-obra se faz estritamente necessária, provocando, na maioria das vezes, o aumento do nível dos salários no mercado de trabalho.

Se nesse momento quisermos radicalizar para que a estabilidade venha a qualquer custo, a partir da assinatura do contrato, vamos criar dificuldades intrinsecamente para o mercado de emprego.

Isso significará uma maior evasão de recursos da atividade produtiva para a especulação financeira, onde o detentor do capital não corre riscos nem é esmagado pelo rolo compressor das reivindicações sociais. Reivindicações, queremos deixar claro, na maioria das vezes justas, mas sem o menor embasamento técnico, e contraditórias à realidade nacional.

Acreditamos que se punirmos com maior rigor os responsáveis por demissões injustas, em benefício do trabalhador, estaremos sendo mais realistas, assim, contribuindo muito mais para a massa trabalhadora do nosso País.

Furtado Leite é Deputado Federal pelo PFL do Ceará.