

Cr\$ 1,2 trilhão, o corte das estatais com pessoal

**Da sucursal de
BRASILIA**

As liberalidades e excessos concedidos pelas empresas estatais, e que serão eliminados ou reduzidos por meio de decretos-leis a serem assinados pessoalmente amanhã pelo presidente da República, representarão uma economia de Cr\$ 1,2 trilhão por ano, constituindo-se, por si só, um importante fator de redução do déficit do setor público, considerando-se que os cortes nos investimentos e despesas de custeio, recentemente feitos no orçamento das estatais, representam uma economia de Cr\$ 2,0 trilhões.

A legislação reduzindo distorções ou abusos em matéria de gastos foi elaborada a partir de um levantamento completo feito pelo Dasp e Sest, no qual foram identificados alguns problemas, como, por exemplo, o fato de todos os funcionários da Petrobrás, que trabalham na segura, confortável e luxuosa sede da Avenida Chile, no Rio de Janeiro, receberem adicional de periculosidade, sob a alegação de que, eventualmente, poderão ter que se deslocar para regiões onde se realizam trabalhos perigosos. A alternativa definida pela nova legislação, para resolver este problema, foi a realização de um seguro em grupo, garantindo todos os funcionários contra os riscos de acidentes pessoais, muito mais barato do que a inchação das folhas de pagamento.

AS LIBERDADES

A comissão encarregada de preparar a minuta dos decretos-leis chegou a relacionar nada menos do que 128 itens relativos a aparentes liberalidades ou excessos cometidos pelas estatais, na remuneração de seus funcionários ou nos benefícios suplementares de aposentadoria. A tarefa da comissão foi examinar item por item, assimilando os benefícios respaldados em lei e eticamente aceitáveis e preparando os atos necessários ao expurgo dos demais, ou seja, daqueles que realmente não encontram respaldo legal ou moral.

Segundo fontes que participaram diretamente da triagem dos itens, as minutas dos decretos-leis submetidos ao presidente da República pelo ministro do Planejamento, e que estabelecem limites de remuneração mensal dos servidores e as novas normas de funcionamento das

entidades de previdência privada das empresas estatais, estabelecem as correções julgadas necessárias para acabar, nas estatais e em suas entidades de previdência privada, com várias irregularidades.

Há casos como o do Banco da Amazônia que, criado para gerenciar recursos do Tesouro em benefício do desenvolvimento dos Estados da região, paga até 17 salários anuais aos seus funcionários. O mesmo banco vem contribuindo com até sete vezes por uma na formação de recursos destinados a garantir a aposentadoria de seus funcionários. Essa situação será mudada, com a determinação de que as estatais poderão adotar, no máximo, a relação dois por um, como já vem fazendo o Banco do Brasil.

Nas liberalidades relativas aos salários foi sugerido que eles sejam todos padronizados em 12 anuais, mais o décimo-terceiro, como ocorre com os trabalhadores da iniciativa privada. Também foi estabelecida a norma, segundo a qual, em qualquer hipótese, o maior salário de um empregado em estatal não deverá ser superior à remuneração percebida pelo presidente da República, determinação antiga, mas que vinha sendo burlada por muitas estatais.

Entre outras, as seguintes liberalidades deverão ser extintas: férias pagas em dobro; adicionais de periculosidade concedidos universalmente a todos os funcionários das empresas, mesmo aqueles que realizam simples trabalhos burocráticos e trabalham nas sedes das empresas; auxílios pagos pelas empresas estatais a associações de funcionários; auxílios a herdeiros de funcionários; auxílio-moradia, sem a discriminação de critérios para sua concessão; auxílio-natalidade, como complemento ao que já é concedido pelo INPS; complementação de aposentadoria em níveis muito acima do padrão aceitável; gratificação de assiduidade, quando a norma-padrão já implica assiduidade ao trabalho, princípio que se aplica às relações trabalhistas, seja na iniciativa privada, seja na atividade estatal; gratificação "especial", uma forma de embutir o pagamento a título de participação nos lucros, mesmo quando não há lucros; gratificações semestrais, com a mesma finalidade; prêmio por tempo de serviço, sobreposto ao adicional já pago pela mesma razão, além de programa de residência para administradores.