

PAPER SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS:

Em busca de trabalho decente – Thais Riedel e Ulisses Riedel

“O trabalho dignifica o homem”. Até que ponto este valor se apresenta na realidade brasileira? Num país continental como o Brasil, com inúmeras desigualdades sociais, ainda impera o desafio de gerar trabalho decente para a população.

A própria origem do termo “trabalho” vem do latim, *tripalium*, cuja acepção corresponde a um instrumento de tortura composto de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. O verbo trabalhar nasce do significado de torturar ou fazer sofrer. De fato, a história do trabalho humano é de dor e sofrimento.

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado propriedade, uma coisa, sem direito trabalhista algum. Na Grécia, filósofos desqualificavam o trabalho, dando-lhe caráter pejorativo, sem significado de realização pessoal. Digno era trabalhar para a polis, na política, e apenas os cidadãos tinham este direito. Em Roma, também considerados como domínio particular, cabiam aos escravos a atividade desonrosa de trabalhar. Os direitos existentes na legislação atendiam apenas aos homens livres.

Num sistema intermediário entre a escravidão e o trabalho livre, o feudalismo surgiu com a servidão na qual o servo, em troca de proteção e uso da terra, tinha de entregar parte da produção rural ao senhor feudal. Os nobres não trabalhavam e o trabalho era considerado um castigo, um fardo de extrema penúria, já que a condição de servo implicava o emprego da maior parte de seu tempo na gleba do senhor feudal e a pagar-lhe um tributo, geralmente extorsivo, estando sempre em dívida, o que implicava submissão total e hereditária do servo e sua família.

No século XVI, com a formação das nações, surgimento do mercantilismo e a perda da relevância da terra como fonte de riqueza, a servidão entrou em declínio. Nas cidades, os

artesãos passaram a se reunir nas corporações de ofício. Numa hierarquia entre mestres, companheiros e aprendizes, os primeiros eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela obra-mestra, os segundos eram trabalhadores que recebiam salário dos mestres e os últimos eram menores que recebiam o ensino do ofício. Embora houvesse maior liberdade ao trabalhador, o interesse era preservar as corporações, de forma a regular a capacidade produtiva e regulamentar a técnica de produção.

A rigidez das regras sobre salários, preços, métodos de produção e de hierarquia fez com que houvesse a estagnação das corporações de ofício. Assim, com o crescimento das cidades e o surgimento das idéias mercantilistas, a burguesia, alimentada pela doutrina liberal e faminta de poder, causou a Revolução Francesa, na qual as corporações de ofício foram suprimidas por serem consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem.

No século XVIII ocorre a Revolução Industrial. Com o avanço tecnológico e a migração da mão-de-obra rural, as oficinas dos artesãos se transformam em fábricas e o salário em emprego. Porém, a liberdade de contratação ocasionou situações deploráveis de exploração da mão-de-obra que, de tão extremas, tiveram de ser interferidas pelo Estado para que se proporcionasse o bem estar social e melhora das condições do Trabalho.

Com o advento das teorias sociais surgiram os movimentos sindicais operários forçando ao Estado a abandonar a doutrina do não-intervencionismo. Nasce o direito do trabalho, com a promulgação das primeiras leis de proteção ao trabalho e é criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT (1919).

O desenvolvimento dos direitos trabalhistas foi gradativamente ocorrendo em diversos países. No Brasil, por muitos anos existiu a escravidão, sem que os trabalhadores tivessem direito algum. A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar especificamente sobre o Direito do Trabalho. Garantia a liberdade sindical, salário mínimo, isonomia salarial, proteção

do trabalho de mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas e jornada de oito horas de trabalho.

Em 1943, com o objetivo de reunir as leis esparsas existentes na época, surgiu a Consolidação das Leis Trabalhistas que ainda hoje, em grande parte, vige no ordenamento jurídico brasileiro.

Novas leis foram editadas ao longo dos anos, abarcando os empregados domésticos, os empregados rurais, tratando dos trabalhadores temporários até que, em 1988, os direitos trabalhistas e sindicais foram incluídos no capítulo dos Direitos Sociais e Dos Direitos e Garantias Fundamentais.

Ocorre que, embora hoje haja legislação trabalhista e constitucional protegendo as relações de trabalho no Brasil, ainda há o grande impasse de nossa sociedade: por um lado, uma grande massa desempregada e por outro, uma massa que sobrevive em trabalhos informais (déficit de trabalho decente) que não se beneficia de seus direitos: aposentadoria; seguro-acidente de trabalho; salário família; abono do PIS; FGTS; seguro-desemprego; entre outros.

Da combinação de décadas de crescimento rápido, mas num padrão excludente e concentrador, seguida de décadas de estagnação, resultou uma dívida social que o país enfrenta até hoje. Desta feita, ao mesmo tempo em que o Brasil sofre de um déficit de empregos novos capazes de absorver os contingentes adicionais que entram no mercado de trabalho; há uma parcela significativa de ocupações existentes que não atendem aos critérios básicos de ‘trabalho decente’, ou seja, emprego assalariado e por conta própria, com proteção social básica, com respeito aos direitos e princípios do trabalho e com diálogo social.

O trabalho é formal se o trabalhador possui carteira assinada ou registro autônomo, ou ainda, status de empregador. Já o trabalho informal é o oposto do trabalho formal, que pode

ser por conta própria ou simplesmente informal sem vínculo; ou ser o subemprego ou um simples bico; ou pode ser precário para empresa também informal; ou pode ser degradante, como o catador de papel e até o trabalho escravo.

A triste realidade é que a reengenharia do processo produtivo, a informática e a globalização levaram as empresas a reestruturar os serviços transferidos para unidades menores e a dispensar por motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais, aumentando a produção com um número menor de empregados. Como consequência, milhões de pessoas desempregadas ou subempregadas e o Direito do Trabalho ainda não encontrou meios eficazes de enfrentar o problema resultante do exército de excedentes atingidos pela redução da necessidade de trabalho humano, substituído pela maior e mais barata produtividade da tecnologia.

Por outro lado, em face do mundo globalizado e da competição internacional, os encargos das empresas são muito pesados, sendo que as próprias empresas formais muitas vezes praticam trabalho informal, já que não há fiscalização suficiente; o risco de punição é baixo, pelos encargos trabalhistas serem pesados e para reduzir os custos da mão-de-obra.

Portanto, a questão é complexa e envolve vários fatores e setores da sociedade. É necessário incorporar explicitamente o objetivo de geração de trabalho decente nas estratégias nacionais de desenvolvimento, envolvendo a geração de políticas trabalhistas específicas. Mesmo porque a transformação gradual das ocupações precárias em oportunidades de trabalho decente e a formalização dos trabalhadores e microempreendedores informais são tão relevantes quanto à criação de novos empregos.

Para tanto, devem ser adotados novos mecanismos de proteção social adequados à realidade atual, combatendo-se também a exclusão social. Os direitos trabalhistas devem ser cumpridos e aplicados eficazmente; assim como o crescimento econômico deve ser promotor de empregos para toda a população.

Quanto ao aspecto econômico, a taxa de crescimento da economia é uma variável importante já que traz consigo, aliada à uma legislação e à uma atmosfera favorável aos investimentos, a criação de empresas e novos postos de trabalho. Porém, este crescimento deve ser feito com base no diálogo social entre governos, empregadores e trabalhadores com políticas públicas sustentáveis para que não seja um crescimento sem empregos ou crescimento destruidor de empregos, como ocorreu na China e na Índia.

Deve haver um crescimento favorável aos pobres para que haja transferência de renda. O Governo deve tomar a decisão política de transferir recursos nos orçamentos públicos para a população mais pobre. Uma mudança importante é no sistema tributário, tributando coerentemente a sociedade, conforme as transações de maior valor, mas aplicando corretamente os recursos, fiscalizando a corrupção e os desvios de dinheiro, e incentivando as pequenas e médias empresas para que se incrementasse o mercado, gerando mais emprego, o que aumentaria ainda mais o mercado, que por vez, atrairia mais investimentos. Como consequência, mais impostos serão arrecadados, aumentando a capacidade do governo de investir e promover a justiça social e abater suas dívidas. Com o aumento do PIB diminui o peso da dívida e do risco do país, possibilitando a redução dos juros e novo crescimento da economia.

Quanto ao fator social, nas condições brasileiras, deve haver o que o senador Cristóvam Buarque chama de 'Plano Social Real', em que haja políticas sociais compensatórias para atender os mais necessitados; fortalecimento das instituições democráticas necessárias ao exercício da cidadania; a ampliação e a universalização das redes de serviços sociais de base (saneamento, água potável, educação e saúde); e a geração em números suficientes de novas oportunidades de trabalho decente e a transformação em trabalho decente das ocupações precárias e das atividades informais, ou seja, a construção da ponte entre o social e o econômico.

Acrescenta-se que o Brasil possui grande potencial de oportunidades de trabalho decente. Tamanha é sua diversidade física e cultural capaz de desenvolver arranjos produtivos locais que devem ser fortalecidos. Empresas locais, caracterizadas por forte heterogeneidade estrutural, trabalhando em vários tipos de tecnologia e com grandes diferenciais de produtividade de trabalho, devem ser incentivadas para ajudá-las a se destacarem em meio à competitividade, proporcionando-lhes maiores condições de acesso ao mercado aliado ao trabalho decente.

Para tanto, se faz necessária a desburocratização e o barateamento do processo de abertura de novas empresas; regime fiscal preferencial e simplificado mais amplo; um simples previdenciário; acesso maior à tecnologia; maior acesso aos créditos; acesso aos mercados, com tratamento preferencial das cooperativas autênticas de trabalho na prestação de serviços aos organismos públicos e na realização de obras; acesso dos pequenos produtores às grandes redes de distribuição e o apoio ao empreendedorismo coletivo dos micro e pequenos produtores.

Tão importante quanto todas estas medidas é a educação da população que constitui ferramenta básica para a superação da pobreza ao ampliar as oportunidades de trabalho; a capacidade de aproveitar as oportunidades oferecidas pelo mercado e gerar suas próprias alternativas de ocupação e renda.

Neste sentido, medidas concretas e políticas públicas bem orientadas devem ser implementadas de forma a garantir este instrumento de cidadania que é a educação. Como direito constitucionalmente previsto (artigos 6º e 205 da Constituição Federal de 1988), deve ser promovida e incentivada como aspecto prioritário no cenário brasileiro já que a educação é essencial para a elevação da produtividade e a melhoria dos padrões de vida, contribuindo para romper o círculo vicioso da pobreza.

Num cenário de extrema desigualdade social a escola e os cursos profissionalizantes são agentes fundamentais para a formação das competências necessárias para o trabalho, sobretudo em contextos econômicos e tecnológicos de mudanças constantes e, por isso, é imprescindível o acesso à educação básica e profissional de qualidade para se obter desenvolvimento econômico com a equidade social.

O trabalho infantil e juvenil ainda é um grave problema da realidade brasileira e retrata a pobreza e a exclusão social de crianças e adolescentes que, devido às baixas condições socioeconômicas, altos níveis de desemprego, emprego precário e baixa renda, ingressam no mercado de trabalho abrindo mão de sua educação.

Por isso, deve haver oferta de educação pública de qualidade para as crianças e jovens pobres conjuntamente a programas de apoio à família que garantam a permanência dos filhos na escola. Algo já vem sendo feito no Brasil neste sentido, mas ainda há o que ser melhorado tanto quanto à qualidade do ensino quanto à fiscalização dos programas, para que não se torne mero assistencialismo sem que se atenda o principal objetivo que é a formação educacional da infância e da juventude brasileira.

Outro fator é a maior implementação de centros de capacitação para o trabalho, atualização e aperfeiçoamento, de forma gratuita ou a baixo custo, integrados por instituições ligadas ou dependentes dos ministérios da educação e do trabalho, aos jovens e adultos mais pobres. Afinal, o mercado hoje exige conhecimentos e técnicas além da formação acadêmica.

A tendência, cada vez mais forte, é o da educação ao longo da vida, ou seja, a formação como processo que ocorre durante toda a vida, sendo que todos os locais em que se vive tornam-se educacionais. Com isso atinge-se a manutenção e ampliação da capacidade competitiva em um mundo em que os produtos e tecnologias estão em constante e rápida transformação.

Ademais, informação e orientação profissional e trabalhista são instrumentos de devem estar implícito em qualquer política pública de geração de trabalho e renda. A população deve estar consciente de seus direitos tão arduamente conquistados ao longo dos séculos para que possa exercer sua cidadania.

Quanto ao fator legal, o Direito do Trabalho, no Brasil, é a fonte dos Direitos Sociais. A Justiça do Trabalho passou a julgar as relações de trabalho (Emenda Constitucional nº 45) e não mais apenas a relação de emprego. A relação jurídica passou a ser entendida como “subordinação econômica” e, portanto, quando existe: subordinação econômica; cumprimento de jornada e remuneração. As fontes do direito trabalhista são: a lei, a negociação e a sentença normativa.

Sem a relação de emprego formal de trabalho o cidadão não tem direito à aposentadoria; ao seguro-acidente de trabalho; ao salário-família; ao abono do PIS; não terá o FGTS; não receberá seguro-desemprego; não receberá auxílio-reclusão; não receberá auxílio-funeral, além de outros direitos trabalhistas previstos na Consolidação da Legislação Trabalhista e na própria Constituição Federal de 1988 (artigos 7º, 8º, 9º, 10 e 11).

Aliado à falta de empregos, o que proporciona um exército de trabalhadores de reserva para o mercado de trabalho, a relação empregado-empregador sofre uma constante tensão no que se refere ao cumprimento das leis trabalhistas.

Por haver uma relação contratual, na qual as partes são desiguais, o trabalhador formal geralmente teme ser demitido ao exigir o cumprimento de seus direitos, o que faz com que a grande parte dos processos trabalhistas seja demandada por aqueles já desempregados. Neste ponto, é fundamental a atuação constante dos sindicatos e entidades de classes, assim como do Ministério Público do Trabalho e Delegacias Regionais do Trabalho na fiscalização dos direitos trabalhistas.

Por outro lado, os encargos trabalhistas fazem com que a contratação do trabalhador com carteira assinada torne-se mais elevado o que provoca uma maior informalidade nas relações de emprego.

A questão que surge é como resolver o problema da informalidade em prejudicar o trabalhador?

Algo muito debatido tem sido a flexibilização dos direitos trabalhistas, que significa a possibilidade das partes – trabalhador e empregador – estabelecerem, diretamente ou através de suas entidades sindicais, a regulamentação de suas relações sem total subordinação do Estado, procurando regulá-las na forma que melhor atenda aos interesses das partes. Os adeptos desta teoria entendem que a proteção da legislação trabalhista é excessiva e que impede o crescimento econômico e a competitividade dos negócios.

Na realidade, a flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil não é um fenômeno em iminência, mas que já ocorre, sobretudo desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, bem como desde a entrada em vigor de leis que visaram criar relações de trabalho mais maleáveis às conjunturas econômicas, tendo por intuito a redução de encargos e a ampliação de empregos. Houve a possibilidade em patamar constitucional de redução salarial, acréscimo de jornada nos turnos ininterruptos de revezamento, prorrogações de jornada compensáveis e redução de jornadas de trabalho, além de medidas de negociação por intermédio dos sindicatos. Na legislação infraconstitucional, surgiram várias medidas flexibilizadoras como: o contrato temporário; o contrato de aprendizagem; o estágio escolar; o trabalho a domicílio; contrato por tempo determinado, contrato a tempo parcial, as cooperativas de trabalho e a terceirização.

Desta feita, a questão é muito complexa e deve ser vista de forma profunda para que não se confundam desoneração da folha de pagamentos com a redução dos encargos trabalhistas.

A flexibilização já foi realizada em alguns países como a Espanha e a Argentina e não proporcionou os resultados esperados. Pelo contrário, não gerou novos empregos e prejudicou os já empregados, beneficiando apenas as empresas, que passaram a transferir a renda do trabalho para o seu lucro.

Primeiramente, é necessário compreender que obviamente não há relação de igualdade na negociação de condições de trabalho. Diferentemente das relações privadas de direito civil, em que se parte do pressuposto da igualdade entre as partes contratantes, em que só há anulação do compactado se for comprovado vício, dolo ou culpa; nas relações de trabalho há hierarquia e subordinação, presumindo-se coação para renúncia de direitos por parte do trabalhador, que é a parte mais fraca econômica, social e politicamente na relação com o empregador.

Nestas circunstâncias, não se pode falar numa total liberdade de negociação entre as partes sob pena de, na prática, decidir-se tudo conforme a vontade do empregador, parte mais forte da relação de trabalho. Por outro lado, existem peculiaridades de cada setor e empresa que devem ser acordados para um melhor desempenho da empresa e um melhor desempenho funcional e não pode a legislação engessar tais relações, até mesmo porque o mundo competitivo está sempre com novas situações que requerem adaptação. Portanto, desde que preservem limites mínimos para a negociação, como a proibição da demissão imotivada; acesso à contabilidade da empresa; além dos direitos fundamentais previstos constitucionalmente, respeitando o princípio da dignidade da pessoa humana, a negociação deve existir de forma a todos ganharem o melhor desempenho da empresa.

Quanto ao custo de se manter um trabalhador formal, realmente torna-se caro para muitas empresas e pode e deve ser reduzido. Importante é a distinção entre encargo trabalhista com salário indireto.

O salário indireto é composto pela provisão de férias; décimo terceiro salário; Fundo de Garantia por Tempo de Serviços – FGTS; aviso prévio e a indenização por demissão sem justa causa. Já os encargos trabalhistas envolvem o pagamento de tributos para o INSS (20% da folha) e PIS (0,65% da receita bruta); salário educação; Sistema “S”, entre outros impostos.

O que realmente pesa no bolso do empresário é a soma dos inúmeros impostos que envolvem diretamente à relação de trabalho. A idéia seria a substituição, total ou parcial, da contribuição do empregado incidente sobre a folha de salários por uma contribuição não-cumulativa sobre a receita ou faturamento.

Com a simplificação e redução dos tributos certamente simplifica a vida das empresas, possibilitando a formalização de outras tantas que vivem à margem da lei, na informalidade, e a criação de novas empresas e postos de trabalho. Claro que, conjuntamente, deve haver redução da burocratização para constituição de empresas; disponibilização de maiores licenças para funcionamento; prioridade para cooperativas em licitações públicas; formação de consórcio para compras e vendas; facilidades em empréstimos e financiamentos e investimentos públicos na inovação tecnológica do setor produtivo.

Certamente não é reduzindo o salário que se terá o desenvolvimento esperado. É necessário crescimento econômico, com redução da carga tributária; oferta de crédito; juros civilizados e equilíbrio cambial, aliado ao desenvolvimento social, com leis e regras que respeitem o princípio de dignidade da pessoa humana, além da responsabilidade social das grandes empresas.

Somente desta forma será possível que a legislação trabalhista proteja o trabalhador sem impedir o crescimento econômico e a competitividade de negócio. É no mínimo ingênuo acreditar que a mera retirada dos direitos trabalhistas irá causar desenvolvimento do país. A questão é muito mais complexa e envolve, como anteriormente demonstrado, a

implementação de uma agenda de trabalho decente, tanto na economia informal como na economia formal.

Afinal, o trabalho deve dignificar o homem e não subjulgá-lo à condição de exploração e sofrimento. Não podemos retroceder. O Brasil possui plenas condições de fazer a ligação entre o social e o econômico, tornando o trabalho decente para toda a população a meta central de seu desenvolvimento. Mas, somente com a construção conjunta dos diversos setores da sociedade - governo, empregadores, trabalhadores e órgãos e entes públicos e privados - será factível o tão almejado desenvolvimento com plena empregabilidade e oportunidade. E mais, empregabilidade com dignidade e responsabilidade social. Com trabalho decente.

BIBLIOGRAFIA:

MALHADAS, Júlio Assunção. *A Flexibilização das condições do trabalho em face da nova constituição*. In Curso de direito constitucional do trabalho: estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo: LTr, 1991.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21ª Edição. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

www.diap.org.br (site do Departamento Intersindical e Assessoria Parlamentar)