Novo projeto sobre distribuição nos lucros traz retrocesso de 10 anos

Novo ano de eleição e as notícias de alteração de legislação trabalhista começam a pipocar. Alteração da jornada, reduzindo-a para o máximo de 40 horas semanais, alteração do Código Civil com criação de legislação para terceirização, obrigação da distribuição de lucros nas empresas e outras medidas que visam melhorar as condições de trabalho e preservar o emprego.

Mas essas medidas são mesmo necessárias? Elas gerarão a proteção que se quer?

Há a intenção de obrigar-se a distribuição de 5% do lucro líquido da empresa, sem sequer se considerar que a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) durante anos, previstas nas normas constitucionais, não era aplicada pelo receio de reconhecimento da natureza salarial. Após anos de insucesso, a Lei 10.101, de 2000, estabelece regras que geram uma participação atrelada ao cumprimento de metas pré-estabelecidas e permitem a distribuição de lucros aos empregados de maneira segura. Esse movimento é acompanhado pela Lei 8.212, que prevê expressamente que a participação nos lucros e resultados deve ser distribuída de acordo com a lei específica, não configura salário, sendo isenta de encargos previdenciários.

E durante anos a distribuição tem sido um sucesso. Cada vez mais aplicada pelas empresas, como constata o jornal *O Estado de S. Paulo* em [reportagem](#) de 9 de janeiro de 2010. A reportagem constata o êxito da iniciativa, indicando tratar-se de “um dos programas mais bem-sucedidos do ponto de vista da distribuição de renda aos trabalhadores, a PLR – Participação nos Lucros e Resultados, previsto na Constituição de 1946 e transformado em lei durante o governo Fernando Henrique, propiciou pagamentos de até R\$ 8,5 mil, em 2009, a centenas de milhares de empregados de empresas privadas e públicas. Cumpriu, assim, o objetivo declarado da Lei 10.101, como “instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade (...)”

O “novo projeto”, se aprovado, por não possuir os elementos essenciais à descaracterização de natureza salarial, que são a pré-fixação de metas e a incerteza no recebimento, vai levar as empresas à situação de insegurança jurídica anterior à lei 10.101, ou seja, a um retrocesso de 10 anos!

Os projetos que tratam de TERCEIRIZAÇÃO também pecam pelo desconhecimento do serviço. Analisando-se os projetos existentes, percebe-se que a visão é sempre da fraude. Nenhum deles entende que um serviço contábil jurídico, de informática, de logística e vários outros prestados por grandes empresas, sem que haja cessão de mão-de-obra na tomadora, são terceirizados.

A visão dos projetos é de fraude, considerando como terceirização a locação de mão de obra na tomadora, sem a definir como tal, estendendo, sem perceber, regras somente aplicáveis à essas situações à toda terceirização. O anteprojeto do MTE, já bem alinhavado e dependente de melhores definições jurídicas, em poucos pontos foi esquecido em prol de um novo projeto das Centrais sindicais, que sem conhecimento da realidade da terceirização, verdadeira e correta, buscam na realidade o poder interferindo na gestão da empresa e na propriedade privada.

Há ainda a redução de jornada para 40 horas semanais, com base num estudo que indicaria um

incremento de custo de no máximo 2% para as empresas, considerando sempre o setor industrial. Ora das grandes empresas no setor industrial, muitas já têm jornada reduzida, por acordos sindicais.

O estudo não contém nenhum demonstrativo para as pequenas e micro empresas, tampouco para o setor de serviços, o que mais empregou no último mês de fevereiro. O custo para essas empresas não será de 2%, mas muito mais. Considere-se um pequeno negócio com um empregado: o incremento de custo será muito maior se considerarmos salário, encargos e custos fixos.

Obviamente nesses setores nenhuma vaga será criada, senão o aumento de custo seria, no caso de empresas, acima de 100% no mínimo!

É elemento comum das manifestações em ano eleitoral a alegação da proteção aos trabalhadores, mas será que esse excesso de proteção resolve, ou o que se busca é um aumento do poder sindical, que em última análise acaba por enfraquecer a ele mesmo, ao privilegiar sindicatos não representativos gerando fonte de renda, sem as quais não sobreviveriam por falta de representatividade?

O que a realidade mostra é que não é a lei que mantém o emprego, mas sim o desenvolvimento da economia e da educação.

O último estudo do IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada indicou que “um contingente de quase 653 mil profissionais com experiência e qualificados terá dificuldade para se inserir no mercado de trabalho em 2010. A situação, contudo, não é tão ruim quanto a do exército de 5,5 milhões de brasileiros sem qualificação, dentro de um universo de 24,8 milhões de pessoas disponíveis para a potencial demanda de 18,6 milhões de postos de trabalho”.

Quais os trabalhadores que estão mais protegidos? Os detentores de grande proteção legal ou os que tiveram oportunidade de estudo e aperfeiçoamento? O que protege e gera o emprego – a lei ou a competência? Onde estão os programas governamentais de incremento da educação básica, da educação técnica tão necessária e tão falha? Onde estão o clamor popular, as passeatas pelo direito à educação?

Caberia ao Governo gerar condições de desenvolvimento do cidadão, que educado teria mais condições de manter e encontrar um emprego. Por outro lado esse mesmo cidadão teria mais condições de analisar e questionar medidas governamentais populistas e então voltamos às eleições e aos assuntos que rendem votos!

Quem sabe um dia esse círculo vicioso se encerre. Até lá continuaremos cantando o Hino Nacional deitados em berço esplêndido?

Date Created

27/04/2010