



Flávio Ferreira: O Brasil mudou, mas a legislação trabalhista segue a mesma

Recentemente adquiri uma panificadora elétrica para uso doméstico. Analisei as várias opções de marcas oferecidas na loja, tendo focado a minha atenção em uma das embalagens, pois nela aparecia uma excelente imagem do eletrodoméstico, com dizeres informando que o fabricante tinha completado mais de meio século no país. Como tinha intenção de priorizar o produto nacional, estava feita a minha escolha de compra. Entretanto, já em minha residência ao abrir a caixa do produto, notei que o manual de instrução não estava no seu interior. Revirei a parte externa da embalagem para encontrar as informações necessárias para contatar o SAC do fabricante, quando li em letras bem pequenas no fundo da caixa: “*Fabricado na China*”. Ora, embora nacional, a marca fabricante optou por transferir uma parcela da cadeia produtiva para o exterior, e, justamente, aquela que utiliza a maior parte da mão de obra: *produção das peças, pré-montagem, montagem final e controle de qualidade*. Logicamente são empregos e salários perdidos pelos brasileiros.

Não é de hoje que os empresários reclamam dos problemas que enfrentam para se manter no mercado, especialmente a tributação elevada, com legislação complexa e pulverizada entre os entes federativos — *União, Estados e Municípios* — bem como, infraestrutura precária e elevados custos logísticos. Entretanto, é possível citar ainda outros motivos, que são tão ou mais prejudiciais. Não podemos esquecer a nossa legislação trabalhista. De fato, embora “*remendada*” ao longo das décadas pela incorporação de inúmeros dispositivos legais, a Consolidação das Leis do Trabalho mantém o mesmo espírito vigente desde a primeira metade do século passado. Na época, o Brasil estava no início do seu processo de industrialização e era ainda muito dependente da produção e exportação de produtos agrícolas. Os operários da nossa ainda incipiente indústria chegavam de zonas rurais, com pouca ou nenhuma instrução formal, já que nas cidades o analfabetismo era elevado, e no campo era regra quase absoluta. O processo industrial em nada se assemelhava ao que se aplicava no campo. Portanto, era algo novo para todas as partes envolvidas, porém, especialmente para os trabalhadores.

Nada mais justo que a legislação criada para regulamentar essa nova forma de produção tivesse características protecionistas para apoiar o elo mais fraco da cadeia produtiva, ou seja, o trabalhador. Porém, o Brasil mudou, e, para melhor. O bonde já não é o principal meio de transporte nas cidades e nem as carroças o são no campo. Não é preciso aguardar dias e/ou semanas para receber notícias de qualquer parte do mundo. A informação está disponível quase que imediatamente para qualquer pessoa, através da internet, televisão, e, até mesmo de um simples celular e/ou smartphone. Hoje qualquer pessoa tem acesso à educação, e de uma maneira tão ampla e abrangente, que quase se pode afirmar que é analfabeto apenas quem quer.

Ora, mesmo com toda essa evolução social no país, os contratos de trabalho continuam engessados pela mesma legislação protecionista instituída nos idos da década de 1940, que trata todos os empregados de maneira uniforme e sem distinção, rotulando-os como incapazes de autodeterminação e vítimas indefesas diante de patrões sempre gananciosos, exploradores e espoliadores. De fato, até médicos, engenheiros, economistas e outros profissionais qualificados, que embora em muitos casos sejam empregadores — *já que possuem, por exemplo, domésticos e diaristas em suas residências* — não



podem negociar livremente com empresas as particularidades de seu próprio contrato de trabalho. Cumpre ressaltar que existem países onde foram introduzidas formas de trabalho que permitem que o empregado tenha mais contato com a família e mais tempo de lazer, através, por exemplo, da prestação do serviço na própria residência, e, inclusive, pela escolha do melhor horário para comparecimento na empresa, tudo facilitado pelo uso de meios eletrônicos no trabalho. No Brasil isso ainda é grande problema, devido à possibilidade de questionamentos legais, onerando os termos do que foi pactuado. Reconhecer e premiar os melhores empregados ainda é arriscado no país, tendo em vista os pedidos de equiparação salarial, isonomia, salário “*in natura*” etc, e, não podemos esquecer, dano moral por discriminação profissional.

É lamentável constatar que no mundo muitos países estão permitindo que empresários e empregados se reúnam livremente e escolham em um “*bufê*” de opções o que melhor lhes convém para celebração do contrato de trabalho, enquanto nós brasileiros temos que nos contentar com o velho e requeitado prato feito oferecido pela CLT, que sempre impõe participação externa (*Sindicados, Ministério do Trabalho, etc.*) em qualquer negociação, por mais simples que seja. E nem se diga que não há um amadurecimento da nossa classe trabalhadora, que permita liberar as amarras da legislação, tendo em vista que ao contrário do que ocorria até o início da década de 1990 — *quando o sonho de qualquer empregado era ser admitido em uma grande empresa, para galgar todos os postos hierárquicos possíveis, lá permanecendo até a aposentadoria* — as mais recentes pesquisas indicam que em todas as faixas sociais, *até as mais humildes*, o maior desejo dos trabalhadores é a obtenção de capital suficiente para se tornarem donos do próprio negócio. Ora, quem se considera apto a ser empresário — *ainda que de pequeno porte* — não teria capacidade e entendimento para negociar as cláusulas de seu próprio contrato de trabalho?

Por outro lado, temos que mencionar o nosso Judiciário, que, infelizmente, não está tendo a uniformidade de pensamento capaz de dar uma boa garantir jurídica para os negócios. A expressão “*cada cabeça uma sentença*” parece que está se tornando a regra geral. Por exemplo, boletins especializados recentemente informaram que o Tribunal Superior do Trabalho confirmou sentença que concedeu o adicional de insalubridade para cobrador de ônibus urbano, por exposição a agentes biológicos, com base no anexo 14 da NR-15 da Portaria 3214. Segundo informado nos Autos do processo, o funcionário recolhia diariamente o lixo contido em lixeiras removíveis dentro do coletivo. Para a perícia, o lixo conteria “*elementos alteráveis e putrescíveis*”, podendo assim transmitir as mais variadas doenças. Ora, o senso comum indica que é razoável supor que dentro de um coletivo, os passageiros vão descartar apenas embalagens de papel de comestíveis (*balas, chocolates, chicletes etc*), garrafinhas de água mineral, latinhas de refrigerante, bem como coisas correlatas. É difícil imaginar passageiros descartando restos de animais em decomposição ou coisas apodrecidas em uma lixeira de coletivo urbano. Aliás, é bom lembrar que ainda que se algum passageiro lançasse na lixeira, os restos de alimentos perecíveis não integralmente consumidos durante o trajeto do ônibus, pelo fato do lixo ser recolhido diariamente, não existiria tempo hábil para que o material entrasse em processo de putrefação.

Por outro lado, os referidos boletins especializados informaram que recentemente, em grau de recurso, o mesmo Tribunal Superior do Trabalho negou a outro trabalhador o direito de percepção do adicional de insalubridade, mesmo constando nos autos um laudo de engenheiro de segurança concluindo pela caracterização de trabalho insalubre nos termos do anexo 14 da NR-15 da Portaria 3214. O perito



observou que o empregado executava o corte e o transporte de animais (*porcos*) mortos para uma composteira de material orgânico, e que, segundo ele, nessa tarefa existia exposição e contato com material biológico. Nesse caso parece crível supor que ao abater porcos e destrinchá-los, realmente o trabalhador ficava exposto a sangue dos porcos, e, talvez até as vísceras e dejetos contidos no intestino desses animais, o que representaria um efetivo risco biológico para qualquer pessoa. Não quero fazer nenhum juízo de mérito a respeito das decisões citadas. São sentenças judiciais que não devem ser discutidas, mas, sim, cumpridas. Entretanto, não é possível negar que passam uma mensagem contraditória para as empresas do que é ou não considerado insalubre nos tribunais, e neste sentido, causam insegurança quanto as reais obrigações que elas têm para com os seus funcionários, o que obviamente tem reflexos diretos e indiretos nos custos dos negócios.

Aliás, a questão pericial é um capítulo a parte na Justiça do Trabalho. Quando o juiz determina a realização de perícia técnica nos autos, o ônus do pagamento recai sobre a parte perdedora (*sucumbente*). Na área de abrangência do TRT da 2ª Região, nos casos de perícias mais comuns (*por exemplo, apresentação de laudo em ação com pleito de Adicional de Insalubridade*), os peritos oficiais estão apresentando uma estimativa de seus honorários de no mínimo cinco salários mínimos. Nos casos mais complexos a estimativa é de no mínimo dez salários mínimos. Quando a parte reclamante é sucumbente, como quase sempre é beneficiária da justiça gratuita, fica isenta do pagamento. Nesse caso o perito recebe através do Estado valor próximo de um salário mínimo, e, mesmo assim, após extenuantes cobranças e depois de transcorrido muito tempo.

No caso de sucumbência da Empresa, como não tem o benefício da Justiça gratuita, o arbitramento dos honorários do perito é feito pelo juiz, que muitas vezes condena a reclamada a pagar o que foi estimado nos autos pelo profissional. Não se pode negar que esse sistema pode induzir profissionais pouco éticos a apresentar laudos tendenciosos. Para evitar esse problema, seria preciso alterar a forma de remuneração nos casos de perícia técnica. Como paga pelo seu trabalho, o perito deveria receber um valor fixo, independentemente do resultado da perícia. A manutenção da sistemática atual é muito desgastante e bastante onerosa para as empresas.

Ademais, não podemos esquecer que as empresas estão sendo compelidas a assumir obrigações típicas do Estado. De fato, legalmente qualquer empregado pode ser dispensado sem justa causa, exceto em algumas hipóteses previstas em lei (*gestante, cipeiro, representante sindical, vítima de acidente do trabalho e/ou moléstia ocupacional*). Entretanto, usualmente dispensas são anuladas pelo Judiciário com base em princípios constitucionais, de proteção à dignidade da pessoa humana e da função social da propriedade, em detrimento do comando expresso do artigo 5º, inciso II da Constituição Federal: “Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo, senão em virtude de lei”.

Ora, isso é feito porque o Estado não cumpre com as suas obrigações constitucionais, especialmente a ampla cobertura no tocante a seguridade social. Na omissão do Estado, e para que o empregado não fique desamparado, a empresa é então compelida a reintegrá-lo, com quitação de salários durante o período em que ficou afastado, e, as vezes até com pagamento de dano moral. Por oportuno, cumpre ressaltar ainda que, quando essas mesmas empresas passam por graves dificuldades financeiras, a mão pesada do Estado é inexorável, a falência é decretada e os bens da empresa em dificuldades, e, muitas vezes dos sócios, são penhorados especialmente para garantir o pagamento dos impostos e tributos.



Diante desse quadro difícil e complexo, os empresários precisam de muita criatividade para se manter de pé, produzindo riquezas para o País. Recentemente a imprensa noticiou fatos a respeito da empresa OGX. É uma empresa nacional do ramo petrolífero, que, segundo informado, ainda está em fase pré-operacional. Além dos imensos problemas técnicos que precisam ser vencidos antes da extração de petróleo no mar, a empresa ainda necessita obter licenças ambientais e autorizações de órgãos públicos, empréstimos, etc., tudo isso envolvendo os mais diversos entes estatais (*federação, estados e municípios*). A OGX realizou assembléia de acionistas para eleger integrante do seu conselho de administração. Confesso que fiquei um pouco surpreso com a indicação. Foi eleita a Sra. Ellen Gracie, que se aposentou do Supremo Tribunal Federal em meados do ano passado. Ela foi a primeira mulher a integrar a mais alta corte do país, onde permaneceu por cerca de uma década. Durante esse longo período — *por dever de ofício* — tinha contato com todos os tribunais superiores da capital federal, bem como com os tribunais federais e tribunais estaduais, além, é claro de altas autoridades do Poder Legislativo e do Poder Executivo, tanto na esfera federal como também nas esferas estaduais e municipais. Embora não tivesse autoridade direta sobre os demais tribunais, como ocupava cargo de ministra da mais elevada instância do judiciário, certamente suas opiniões e palavras eram levadas em grande conta em todos os demais tribunais e nos órgãos de primeira instância. É claro que essa influência, embora em menor medida, também se estendia em relação aos ocupantes dos demais poderes da República. Desse contato amíúde, em muitos casos o relacionamento profissional deve ter gerado sentimentos de respeito e consideração, e, também, laços de amizade pessoal. Nesse sentido é de se supor que quando se aposentou, certamente estava de posse de uma excelente agenda de telefones.

Bem, torço para que a indicação para o conselho de administração da OGX tenha sido exclusivamente técnica, e que a Sra. Ellen Gracie tenha um vasto e profundo conhecimento do ramo da exploração petrolífera, contribuindo com a sua experiência para levar a OGX a atingir os seus objetivos, trazendo divisas e riquezas para o Brasil. Ficaria preocupado se a indicação fosse política, pela agenda telefônica que ela deve possuir, bem como pela amizade dela com antigos e atuais ocupantes do poder, nos diversos entes estatais, porque se isso realmente ocorreu, é sinal que o peso do Estado sobre a economia nacional está chegando a seu limite crítico, sufocando até mesmo as mais promissoras iniciativas privadas do país, e impondo aos empresários a adoção de soluções extremadas e perigosas.

Não podemos negar que a intromissão excessiva do Estado na economia está trazendo graves problemas para as empresas, o que é muito sério, tendo em vista que são estas as responsáveis pela geração de empregos e aumento da riqueza da nação. Os empresários precisam encontrar soluções criativas e inovadoras, porém, o Estado também deve assumir as suas responsabilidades. Essa sinergia é fundamental, até para evitar que as empresas com poucas opções e sem acesso à uma boa agenda telefônica, como último recurso para a sobrevivência, continuem transferindo os empregos para a China.

Date Created

25/07/2012