

Distribuição

A revista de negócios dos atacadistas e distribuidores

Ann XII - N° 130 - Agosto 2004

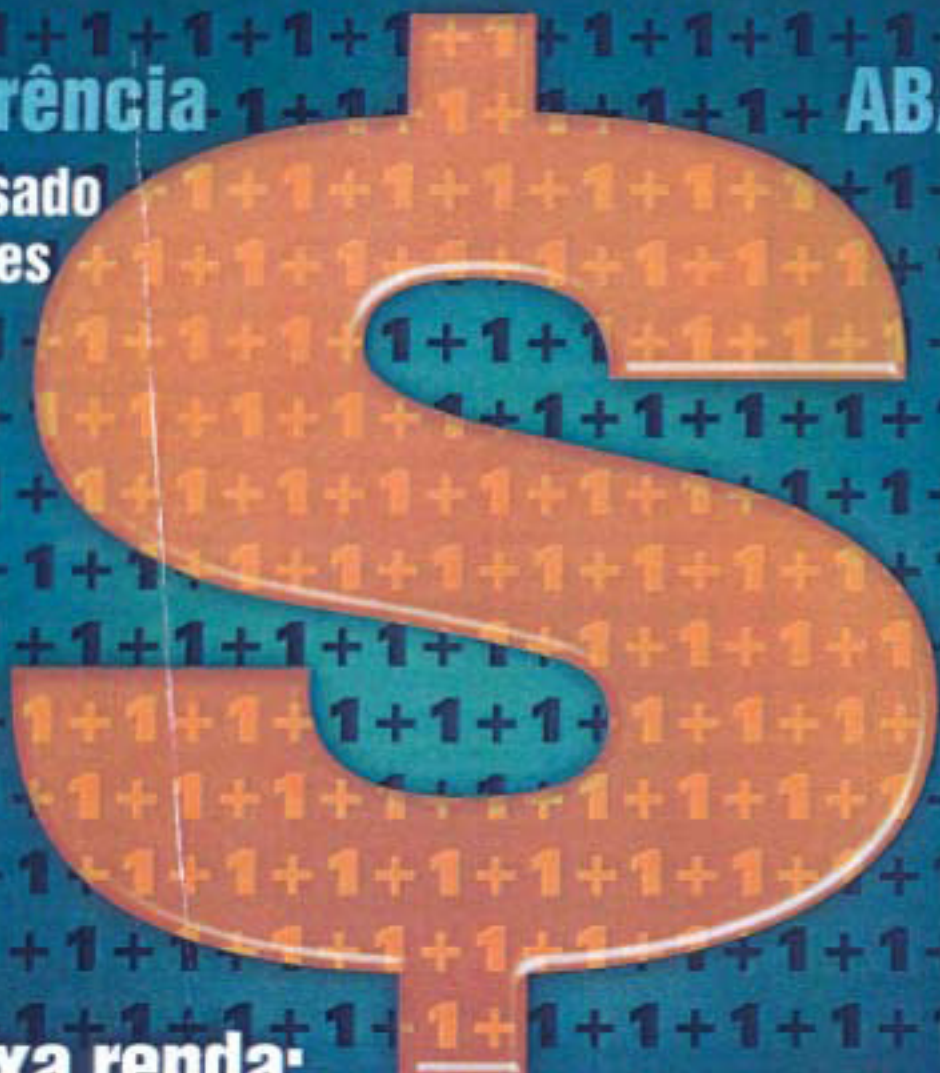


Concorrência

ABAD'2004

**O jogo pesado
das grandes
redes**

**Curitiba,
a capital
do setor**



Baixa renda:

**Grande público
vai às compras**

A negociação **vira lei**

Flexibilização é a palavra mágica da legislação trabalhista aprovada pela Câmara dos Deputados. Este conceito deverá permanecer na nova versão que ainda será enviada ao Congresso

Vivaldo Ferreira

A sexagenária Consolidação das Leis do Trabalho, mais conhecida como CLT, está na mesa de operações para receber uma plástica rejuvenescedora. Mas os cirurgiões ainda discutem entre si o que será cortado e o que será acrescentado. A primeira proposta, elaborada pelo Ministério do Trabalho de FHC, que eliminava 100 artigos de um total de 922, foi aprovada pela Câmara com algumas alterações e remeterida, no fim de 2001, para discussão e aprovação do Senado. Entrou na fila de espera e ficou hibernando até o início do governo Lula.

Como para a maioria dos dirigentes do movimento sindical e para os membros da bancada do PT a operação proposta não era apenas de rejuvenescimento, mas de transformação da velha senhora em uma monstruosidade informe, uma das primeiras atitudes do novo governo foi retirar a proposta da pauta do Senado, para reestudo. Com esse objetivo o governo criou o Fórum Nacional do Trabalho – FNT, órgão tripartite, formado por integrantes do governo, representantes dos empresários e dos trabalhadores, instituído para propor ao Congres-

so um novo projeto de reforma sindical e trabalhista. Voltamos, portanto, à estaca zero.

Mas divergências a parte, a grande maioria dos líderes sindicais, governantes, parlamentares, empresários e juristas considera que a reformulação da CLT é mais do que necessária, em virtude dos avanços tecnológicos que possibilitam o trabalho a distância, do maior número de empresas geridas por profissionais e das mudanças verificadas tanto nos conceitos de gestão, quanto no perfil da classe trabalhadora. Ingredientes que geraram relações empresa/empregado bem mais racionais, sem o conteúdo, por vezes, opressor e, quase sempre, paternalista, típico dos anos quarenta quando a CLT foi elaborada.

Novos paradigmas

Para a advogada Adriana Cury, que presta assessoria jurídica a empresas do setor atacadista, "a necessidade de atualização da CLT é mais do que óbvia, pois a lei foi elaborada a partir do paradigma da hipossuficiência do trabalhador. Ou seja, de sua incapacidade de gerir sua própria vida e de se defender contra a exploração de seu único bem: a capacidade de trabalhar. A partir des-



Adriana: encargos superam valor da folha

se conceito, o trabalhador é nivelado por baixo. Tanto o analfabeto, com pouco acesso à informação, quanto o pós-graduado em universidades de países de Primeiro Mundo, são considerados da mesma forma".

"Em 1943, ano em que entrou em vigor o Decreto Lei 5.452, que criou a Consolidação das Leis do Trabalho", continua Adriana, "a hipossuficiência era uma realidade, devido à baixa ou nenhuma instrução e à falta de acesso à informação da grande maioria dos trabalhadores, pessoas que, realmente, necessitavam da proteção do Estado, já que o movimento sindical era incipiente e, muitas vezes, inoperante. Além disso, predominava entre os patrões um comportamento muito próximo ao do senhor feudal".

"Na década de 40, era reduzido o número de empregados com o curso secundário e ínfimo os com cur-

so superior. Para os últimos eram reservados, apenas, alguns cargos na diretoria das empresas, pois os bacharéis tinham acesso a um futuro promissor como profissionais liberais. Ainda, para ambos os casos, sobravam ofertas de carreira em órgãos públicos e nas forças armadas”, lembra Alex Oliveira Rodrigues de Lima, doutor em Direito Internacional pela Universidade de Londres e membro do Fórum da Reforma Tributária. “Hoje, temos profissionais com curso superior nos mais diversos escalões das empresas, a grande maioria dos trabalhadores é alfabetizada e consciente de seus direitos graças ao fácil acesso aos órgãos de comunicação. Portanto, a CLT de cunho paternalista da década de 40 perdeu seus objetivos.”

A flexibilização

“Na versão da CLT aprovada na Câmara, há um ingrediente inovador, que é a prevalência do negociado sobre o legislado. É um conceito que reconhece o poder de negociação dos sindicatos de empregados e a maior profissionalização da gestão das empresas. A própria constituição já reconhece a validade das convenções e acordos coletivos de trabalho (Artigo 7º, XXVI), que se sobrepõem às normas infraconstitucionais, como, por exemplo, a legislação contida na CLT. Inegociáveis são as normas constitucionais”, explica José Damasceno Sampaio, assessor jurídico da Adasp – Associação de Distribuidores e Atacadistas do Estado de São Paulo.

“Ou seja, são passíveis de negociação apenas as condições de trabalho de que trata a CLT, como salários, desde que o mínimo seja respeitado; horários; horas extras e

a sua remuneração; a duração dos intervalos de uma jornada; condições especiais para determinados encargos; os dias utilizados para o repouso semanal; o período que se caracteriza como noturno; o adicional noturno; as formas de marcar a presença nos locais de trabalho; contrato por período determinado, o parcelamento das férias e, até, a possibilidade de o empregado exercer outra atividade profissional no período de férias”, garante Damasceno. “Mas o mérito maior dessa proposta é garantir que empregado e empregador possam negociar condições de trabalho diferentes do estabelecido em lei e de que o que for negociado vale tanto quanto esta lei.”

O peso da folha

“A cada R\$ 100,00 de salário pago, as empresas gastam, em média, outros R\$ 103,40 em encargos com a previdência social, fundo de garantia, férias, vales transporte e refeição e custos de rescisão contratual. Há, ainda, a provisão para o 13º, que significa uma reserva de mais 8,33% ao mês”, informa Adriana Cury. “Essa situação, o peso dos encargos sendo superiores ao da própria folha, levou um bom número de empresas para a irregularidade na contratação de suas forças de trabalho.”

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNDA, do IBGE, demonstra que o número de empregados sem carteira assinada cresceu 90% em cinco anos, enquanto que o de empregos regulares cresceu apenas 0,4%. Em 1997 eram 24,4 milhões de empregados regulares e 10 milhões sem carteira, ou seja, 29% dos empregados eram irregulares frente à justiça do trabalho. Em 2002, a pesquisa encontrou 24,5 milhões registrados e 19 milhões sem



Damasceno: Acerto entre as partes

registro. Os trabalhadores sem carteira passaram a representar quase 44% do total dos empregados. (Vide quadro a seguir).

“Fato concreto é a incapacidade de muitas empresas pequenas e médias de arcar com todos os encargos tributários e trabalhistas impostos pela legislação. Se pagarem tudo o que é previsto em lei, ficam fora de mercado, não conseguem praticar preços competitivos e, dessa forma, são candidatos à falência”, raciocina Fernando Ferrer, assessor jurídico da Acad – Associação Cearense de Atacadistas e Distribuidores. “Essa situação leva muitos empresários a registrar em carteira apenas uma pequena parcela do salário acordado com o empregado e pagar ‘por fora’ a parte mais substancial. Como, também, ‘por fora’ são pagos bônus, comissões e horas extras. Muitos empresários fazem isso na certeza de que irão, futuramente, responder a ações trabalhistas movidas por ex-empregados. Eles contam com a morosidade da justiça do trabalho, que, além de adiar em muito o desembolso da quantia devida, causa ansiedade e cansa o reclamante,

O "inegociável"

Segundo o artigo "Limites da negociação coletiva na perspectiva do projeto de flexibilização da CLT", do professor Amauri Mascaro, publicado na Revista LTR, volume 75, de dezembro de 2003, o projeto aprovado pela Câmara exclui da negociação entre patrões e empregados os seguintes itens:

- Os dispositivos constitucionais;
- As leis complementares;
- Os direitos previdenciários;
- As normas tributárias;
- O FGTS;
- O vale-transporte;
- O programa de alimentação;
- As normas de segurança no trabalho;
- As normas de direito público do trabalho (como registro em carteira, fiscalização do trabalho, homologação das rescisões etc.);
- O direito penal do trabalho (retenção dolosa do salário, omissão de pagamentos ou de documentos da previdência social etc.);
- As convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratificadas pelo Brasil;
- O direito à organização sindical;
- As sentenças da Justiça do Trabalho.



Férrer. Acordo traz benefício para patrões

propiciando acordos em números muito inferiores aos assegurados em lei e, ainda, pagos de forma parcelada. "Para Férrer, a maioria dos empresários de pequeno e médio porte não utiliza este recurso por desonestidade, mas por impossibilidade de pagar o todo devido.

"Vá procurar os seus direitos". Esta frase dita ao funcionário no momen-

to da demissão é muito utilizada por pequenos e médios empresários na hora da demissão do empregado e considerada uma solução para os seus problemas: "É a fórmula que empresas de diversas regiões do País encontraram para rescindir contratos de trabalho, sem problemas com futuras ações contra elas. O acionamento imediato da Justiça do Trabalho passou a ser, por vezes, a única garantia de que estão judicialmente quites com ex-empregado", afirma Adriana Cury.

"No Japão há, em média, 1.000 ações trabalhistas por ano e, nos Estados Unidos, mesmo com o hábito americano de recorrer ao judiciário, apenas 120 mil trabalhadores acionam seus patrões a cada ano. Já no Brasil estas ações ultrapassam a casa dos 2 milhões no mesmo período. Isso representa 2,5% sobre nossa força de trabalho calculada, hoje, perto de 80 milhões de pessoas. Ou seja, podemos projetar que em 10 anos uma quarta parte dos

trabalhadores que estão em atividade terá recorrido à justiça", diz Alex de Lima. "No projeto da nova CLT, aprovado no Congresso, existem dispositivos que levam à solução de controvérsias, através das Comissões de Conciliação Prévia nas empresas, sem a utilização do Judiciário. Hoje essas comissões são facultativas e reservadas para os empregados sindicalizados. Abertas a todos, elas terão grande importância na solução extrajudicial de conflitos, desobstruindo a justiça do trabalho."

"O atual nível de desemprego e o aumento do trabalho informal se devem ao excesso de impostos e encargos sobre a folha de pagamento. Creio que a reforma tributária é tão urgente quanto a reforma trabalhista. Desonerando a folha, a empresa terá condições de contratar mais e pagar melhor, contribuindo para o aumento da produção e da arrecadação de ICMS e do Imposto de Renda", finaliza Adriana Cury. ■