SÍNTESE SOCIAL

EM TÓRNO DO PROBLEMA DA ESTABILIDADE

O problema da chamada "estabilidade" dos empregados dominou, de certo modo, as preocupações sociais do trimestre. Neste número da revista, damos interessante e documentado artigo sobre a questão. Não nos parece, contudo, redundância examinar de outros pontos-de-vista o assunto, tão grande sua importância, tão mal discutido tantas vezes.

É PRECISO, inicialmente, insistir em que, no caso da estabilidade, se trata de um "problema social"; e que, assim, uma simples solução econômica nada resolveria. Passou, aliás, o tempo em que se declarava enfaticamente: "resolvida a questão economicamente, está ela, *ipso facto*, socialmente resolvida". Apenas os retardatários das idéias, ou os trogloditas dos sistemas, repetem ingenuamente os velhos *slogans* de acôrdo com os quais as superestruturas são consequência direta e inevitável das infra-estruturas existentes.

Em todo o mundo a situação dos trabalhadores idosos preocupa e desafia a perspicácia dos estadistas que, realmente, se interessam pela coisa pública.

Mesmo nos países mais ricos, onde a *affluent society* reina e domina, os velhos sofrem, mal amparados. Recente estudo publicado no número de maio de revista americana diz que, nos Estados Unidos, "25% das pessoas de idade são pobres"; e a percentagem, em outras pesquisas, aparece maior ainda: 1 por 3, se não 1 por 2. Daí a justa preocupação de procurar garantir ao trabalhador que perde sua força, ou, ao menos, sua eficiência de trabalho, uma situação compatível com as imprescindíveis exigências da *justiça social*.

Foram essas preocupações que levaram à adoção, entre nós, do princípio segundo o qual, a partir de dez anos de serviço na mesma

empresa, o empregado adquiria uma grande estabilidade.

Contra a lei, apresentaram-se logo varios argumentos. Um deles dizia que, tornado estavel, passava o empregado a ser ineficiente e preguiçoso. Observe-se que a alegação vale contra qualquer forma de estabilidade; inclusive contra aquella que resulta de um tabu intangível para os teóricos da administração: o sacrossanto tabu do concurso. O "concurrado", é, de si mesmo, estável. Ora, é claro que o concurso, por mais bem feito que seja, se revela conhecimentos (quando os revela) e uma ou outra aptidão (com bastante insegurança), não mostra de modo algum outras indispensáveis qualidades que só a experiência demonstra (com maior razão, dez anos de experiência).

Outro argumento contra a lei da estabilidade diz que, feita a lei, se tratou, como é frequente, de encontrar um modo de burlá-la. E o que se achou teria destruído todas as vantagens que se procurava dar ao trabalhador. Com efeito, ao se aproximar este do fim do prazo que lhe garantia a estabilidade, o empregador pura e simplesmente o despedia. Virava (se assim se pode dizer) o feitiço contra o beneficiado: o benefício contra o beneficiado. A lei, em vez de estabilizar, instabilizava o empregado.

Parece que êsses dois argumentos — o da "preguiça" e "indisciplina" do estabilizado e o de "burla" da lei pelo empregador — simbolizam bem as várias razões apresentadas contra a lei em vigor. Para substituí-la é que o Governo resolveu tentar a aprovação de medida nova.

Logo, porém, que se anunciou a substituição da "estabilidade por tempo de serviço" levantou-se contra a iniciativa uma onda de protestos, da parte dos empregados. O fato, aliás — por mais que nêle se queiram ver manobras políticas ou demagógicas —, parece indicar que da lei incriminada resultavam realmente benefícios para os trabalhadores.

Diante da oposição surgida, resolveu-se dar à nova legislação outro caráter: ao invés de substituir, viria ela criar uma possibilidade de opção. É seria a opção entre a antiga "estabilidade" (que se manteria) e outra forma, que se chamou "garantia de tempo de serviço". Nela "as empresas ficam obrigadas a depositar em conta bancária vinculada a importância correspondente a 8% sobre o total do salário de cada empregado, sendo em nome deste no caso de opção pelo regime da (nova) lei ou em nome da própria empresa, mas em conta individualizada, com relação ao empregado não optante" (quer dizer, que não prefira as garantias da antiga lei da estabilidade).

Transcrevemos o artigo do projeto porque se torna assim mais claro tudo que em seguida se disser.

Como se objetara que a simples opção poderia ser burlada, uma vez que, ao admitir o empregado, poderia o empregador obrigá-lo a optar pelo regime novo, desistindo da "estabilidade", declara o projeto que o empregado tem para optar um prazo de 365 dias contados da vigência da lei para os atuais; e contados da data da admissão

“para os admitidos a partir dessa data”.

Se se reflete um pouco, a modificação não parece destruir a obrigação que se fizera.

De fato, se o empregador poderia forçar o empregado a desistir da estabilidade no momento em que é admitido, também o poderá fazer quando, passado os 365 dias do prazo da lei, tiver êle que optar. Há aí, ao nosso ver, um ponto que convém seja mais bem considerado.

Em outra passagem, conviria tornar mais claro o texto. Diz êle, como se viu, que “as emprêsas ficam obrigadas a depositar a importância correspondente a 8% do salário de cada empregado”. É bom que se fique livre de dúvidas que êsses 8% não são deduzidos do salário, mas sim a êle acrescidos. De outro modo tratar-se-ia apenas de uma lei de “poupança obrigatória”; e não é isso o que se pretende.

É também de se levar em conta que êsses 8% não devem constituir um “aumento concedido ao empregado”, e que como tal se consideraria em qualquer reajustamento salarial imposto pelo crescimento do custo de vida.

Mas, como se beneficiará o trabalhador com êsses 8% recolhidos “em conta vinculada” em seu nome, ou em nome da emprêsa, mas “em conta individualizada”?

A lei explicita, então, que o saldo da conta poderá ser:

a) livremente utilizado pelo empregado em quatro casos:

a 1) rescisão pela emprêsa, sem causa justa; a 2) cessação das atividades da emprêsa; a 3) término do contrato a prazo determinado;

e a 4) aposentadoria do empregado.

b) total ou parcialmente, com a assistência do respectivo Sindicato da Classe, em caso de rescisão pelo empregado sem justa causa ou rescisão pela emprêsa com justa causa, nas seguintes três hipóteses: b1) para constituir capital de estabelecimento em conta própria do empregado; b2) para adquirir êle casa própria; b3) por necessidade “grave e premente, pessoal ou familiar”.

Observe-se que essa última razão é um pouco vaga: a lei manda esclarecê-la no regulamento, o que apenas afasta a dificuldade. Prevê mais dois destinos possíveis para o saldo da conta vinculada: a aquisição da casa própria, em qualquer caso e depois de cinco anos de serviço pelo empregado; e, no caso de morte, a reversão do saldo integralmente para os descendentes habilitados.

Finalmente, para levar em conta a desvalorização possível da moeda, dispõe a lei que os depósitos das contas vinculadas, além de render juros (numa progressão de 3 a 6%, que poderia ser discutida), “são sujeitas à correção monetária”. A medida é justa; e hoje é normal, desde que a Associação Brasileira de Normas Técnicas, em sua pioneira NB 75, a normalizou em nosso país. Acontece que essa correção “correrá à conta do Fundo” de garantia de tempo de serviço “constituído pelo conjunto das contas vinculadas” formadas pelos depósitos de 8% dos salários já referidos. Quer dizer que a correção deve depender da administração do Fundo; está essa, pela lei, entregue ao Banco Nacional de

Habitação. Mas, se o Banco hoje é bem administrado, não quer dizer que o seja no futuro.

De modo que se poderá indagar: a correção é garantida pelo Fundo; mas, quem garante o Fundo? A experiência de outros Fundos, em áreas semelhantes, não nos permite, no caso, a tranquilidade necessária.

Creemos que as observações feitas têm sua razão de ser; e ajudarão a que se pense melhor um problema realmente difícil.

Terminaremos com duas simples notas.

Uma se refere à crítica que se faz à lei atual, dizendo que sua burla não permitiu que ela beneficiasse os empregados antigos.

Diz a justificativa da nova lei: "no conjunto, apenas 15% dos empregados são, no momento, estáveis"; e "nas empresas mais modernas não chega a 1% o número destes".

Se a percentagem de estáveis é de 15% (pelo Quadro que acompanha o projeto calculamos, aliás, não em 15%, mas em 17,8% o número de empregados com mais de dez anos), resta verificar se essa percentagem difere muito realmente do total dos empregados que têm mais do que certa idade.

A observação é tanto mais pertinente quanto se conhece o coeficiente alto de *turn-over* em nossas empresas.

Por outro lado, a citação da percentagem de 1% "nas empresas mais modernas", tão diferente dos 17,8% verificados no levantamento que a justificativa publica, parece-nos insignificativa, se não se der a ela um apoio estatístico, realmente sério e fundado.

A outra observação que podíamos fazer é a da excelente tendência da nova lei em estimular por todo modo a construção de moradia para empregados. Vimos que para esse fim pode ele, inclusive, mobilizar o saldo de suas contas vinculadas. A medida é, a nosso ver, digna de todos os aplausos.

Uma simples observação final: o projeto da nova lei fala constantemente "em garantia de tempo de serviço" (diz assim o seu art. 1.º: "para garantia de tempo de serviço prestado em empresas, etc."). Ora, cremos a expressão falha. Não se quer garantir "tempo de serviço"; o que se pretende é dar garantias "aos direitos decorrentes do tempo de serviço". A diferença é mais do que simples questão de gramática.

AR CONDICIONADO

engenheiros
especializados

ASSISTÊNCIA E GARANTIA

Confort-Air S/A

ENGENHARIA - INDÚSTRIA
COMÉRCIO

RUA WASHINGTON LUIS, 81 - 1.º, 2.º e 3.º - TELEFONES 22-2030 e 22-49