

A legislação trabalhista ajuda ou atrapalha?

por Iberê M. Campos

Promulgada em 1943, portanto há quase 70 anos, a Consolidação das Leis do Trabalho pretendia proteger os operários que na época eram explorados não só pelo comércio mas também pelas fábricas que começaram a se instalar por aqui no início do século 20. Posteriormente, durante o governo militar, a legislação ganhou muitas modificações para proteger ainda mais o trabalhador.

Mas será que protege mesmo? Diríamos que “sim” mas desde que se consiga um emprego, o que fica mais difícil a cada dia. Para cada salário pago efetivamente ao trabalhador quantia equivalente vai para os cofres públicos de onde, supostamente, deveria voltar na forma de benefícios à sociedade. Mas os constantes escândalos no INSS e em outros órgãos oficiais demonstram que a seriedade com que estes recursos são administrados deixa muito a desejar.

Um efeito colateral desta alta taxação é que o salário acaba sendo baixo para quem recebe e alto para quem paga. Numa multinacional o valor total gasto com folha mais encargos fica entre 6 a 8% do faturamento, mas nas pequenas empresas esta porcentagem chega a mais de 60% das entradas. Por isso é que muitos empresários não contratam ou então não registram os funcionários, com medo das despesas e das ações judiciais movidas pelos ex-funcionários, as quais geram muitos aborrecimentos, dias de trabalho perdidos e despesas com advogados. O problema é tão grande que muitos empresários preferem correr o risco de sofrer ações judiciais ao invés de pagar os altos tributos, taxas e contribuições por terem empregados registrados.

Outro detalhe bastante significativo é quanto à demissão. Quando uma empresa demite um funcionário paga o salário do mês mais férias e 13º salário além de uma multa que chega a 50% do saldo do FGTS, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Ora, conforme diz o nome, se o FGTS é justamente uma reserva para que o trabalhador, caso perca o emprego, tenha com o que se sustentar, então porque multar a empresa? Não bastaria o funcionário poder sacar o dinheiro para usá-lo onde e como achar melhor?

O ponto a ser discutido é o seguinte: porque a empresa dispensa um funcionário? Duas alternativas: porque está vendendo menos e conseqüentemente tem menos recursos, ou então porque o funcionário não serve para o cargo. Nos dois casos a empresa é penalizada duplamente, ou seja, se demite porque o mercado está difícil tem que pagar uma multa, como se a empresa fosse culpada pelo mercado. Na outra alternativa, se o empregado é ruim ou não serve para o cargo a empresa também é penalizada pois, além de ter um funcionário inadequado, ainda tem que pagar a multa para poder contratar outro que seja melhor capacitado, o que acaba sendo um prêmio à incompetência.

Quando uma empresa entra em dificuldades, a quantia gasta com a demissão dos funcionários geralmente é

maior do que a firma vale, o que torna difícil conseguir reerguê-la. Os empregados não devem ser prejudicados por uma eventual administração ruim da empresa mas, mesmo que os donos do negócio sejam competentes e bem intencionados, a dívida trabalhista cresce mais do que a empresa consegue captar de recursos com sua operação normal.

Apenas as grandes empresas, os bancos e as empresas estatais é que faturam o suficiente para fazer frente a esta legislação. As estatais, em especial, têm bolsos bem fundos: quando o caixa está baixo basta aumentar os impostos e pronto. Fora estas três exceções, a maioria das empresas prefere operar na clandestinidade e livrar-se dos altos impostos para, simplesmente, tentar sobreviver.

Com tudo isto o mercado de trabalho acaba diminuindo. Enquanto nos países desenvolvidos o governo dá toda força às pequenas empresas, pois são elas que oferecem a maior parte dos empregos, no Brasil o pequeno empresário que ousa contratar funcionários acaba indo à falência.

Para quem está empregado é muito bom saber que tem férias, 13º salário, PIS e uma bolada no FGTS que cresce a cada mês. Mas... e quando perder este emprego? E os que não arrumam emprego? E os pequenos empresários que querem e precisam crescer, mas que não podem fornecer todos estes benefícios para seus funcionários?

Será que o mercado de trabalho não seria muito mais dinâmico e a economia mais forte se fosse mais simples contratar – e despedir – funcionários baseando-se apenas em suas qualidades, sem gastar tempo e dinheiro à toa, em nome de uma suposta proteção assim tão agigantada? Será que os funcionários não estariam melhor amparados se, ao invés de ter todas estas garantias e regalias, pudessem escolher entre ter mais empregos à disposição e que os pagassem melhor, ao invés de continuar mandando verbas enormes para o buraco negro dos cofres públicos?

É muito difícil mudar a legislação trabalhista depois de tantos anos de “direitos adquiridos”. Mas porque não criar uma outra legislação, opcional, que permita ao empresário e seus funcionários negociar entre si os direitos e deveres, e que tornasse mais fácil pagar, contratar e demitir? Será que os funcionários não prefeririam ter mais e melhores empregos e ganhar mais a cada mês, do que ganhar menos e manter as regalias atuais?

São questões que o povo brasileiro deveria debater, para fazer frente aos novos tempos de economia globalizada, principalmente devido à crescente ameaça dos produtos chineses, que roubam empregos em todo o mundo. Deveríamos deixar de olhar para o passado e estudar o exemplo dos países ricos, em especial daqueles que priorizam a produtividade, a criatividade e a dedicação à empresa. Não seria, talvez, justamente por isso que eles ficaram ricos? **PnP**