



EVARISTO DE MORAES FILHO

(ÚLTIMA DA SÉRIE DE 3 REPORTAGENS)

18/12/66



O coronel Valter Peracchi Barcelos, atual ministro do Trabalho tem recebido, nas últimas semanas, os apelos das entidades de classe dos trabalhadores para que defenda junto ao marechal Castelo Branco a manutenção do Instituto da Estabilidade Oficialmente, ainda não se conhece a sua posição, mas sabe-se que não foi ouvido no anteprojeto que o Ministério do Planejamento elaborou.

Fim da estabilidade é o comêço do desemprego e da miséria

Terminamos hoje com a publicação da terceira reportagem, o trabalho de profundidade elaborado pelo catedrático em Direito do Trabalho Evaristo de Moraes Filho, em defesa da estabilidade dos trabalhadores brasileiros. Como acentua na conclusão de seu trabalho, "a estabilidade no emprego não pode nem deve ser substituída por nenhuma espécie de "antidemissão", nem muito menos por seguro-desemprego".

Se os dirigentes sindicais brasileiros e suas organizações — Sindicatos, Federações e Confederações — não tivessem meios de evitar mais esse golpe sobre os assalariados brasileiros, em nome da recuperação econômico-financeira do País, fica nessa série de reportagens fúndia a posição de um dos brasileiros mais conhecedores de Direito do Trabalho, que é também — e não podia deixar de ser — a posição da TRIBUNA: manutenção do instituto da estabilidade.

O interesse dos dirigentes sindicais e dos próprios trabalhadores em defesa da estabilidade, em torno das teses do professor Evaristo de Moraes Filho, está conduzindo inúmeras e autênticas líderes sindicais a buscar contato com o catedrático em Direito do Trabalho, para a reprodução das reportagens em livro para ampla distribuição pelos sindicatos a seus filiados.

NOTA DA REDAÇÃO

Desenvolvimento econômico e estabilidade

Num compreensivo livro publicado em 1960, sob o título de "Industrialism and Industrial Man", estudam os professores Clark Kerr, John Dunlop, Frederik Harbison e Charles Myers os problemas do trabalho e da direção empresarial no desenvolvimento econômico. Para que um País se encontre em vias de desenvolvimento industrial ou pleno desenvolvimento, mister se faz que constitua uma numerosa mão-de-obra industrial, bem diferenciada técnica e qualificada. Para isso é preciso que se tenha onde recrutar o seu pessoal, fixando-o na profissão e na empresa, através de expedientes próprios de aperfeiçoamento e de manutenção no emprego.

A princípio dá-se um grande choque emocional para os recém-chegados, em geral do campo, para o ingresso na força de trabalho urbana. Nem todos permanecem em suas novas ocupações, estranhando a rotina do trabalho na fábrica, os novos problemas que lhes são impostos diariamente. Voltam aos antigos pagões ou deixam-se ficar nas zonas rurais para onde emigram, ou se entregam a pequenas tarefas marginais no setor terciário.

Não basta encontrar onde recrutar a mão-de-obra para formar a força de trabalho industrial; mais complexo é o processo de integração desta força de trabalho, tornando-a permanente. Chama-se a isso de "labor commitment", referido à estrutura social na sua parte dinâmica de mobilidade profissional. Escrevem os autores que vimos referindo: "O trabalhador especificamente integrado é o que está permanentemente ligado não somente ao modo de vida industrial mas igualmente a um determinado empregador e, frequentemente, a uma ocupação particular. Ele é um membro não apenas da força de trabalho industrial mas também de um setor pequeno e determinado da mes-

ma. Ele integra-se numa determinada empresa em virtude de sua experiência de trabalho, de seu preparo específico, dos direitos de antiguidade (seniority), dos programas assistenciais, dos direitos de pensão ou por obrigação pessoal. Permanece imóvel e firmemente enraizado no ambiente de um determinado estabelecimento (res immobile, and inextricably rooted in the culture of particular establishment).

Citam os autores o livro de James Abegglen, The Japanese Factory (1938), onde este autor mostra que se dava e se dá um verdadeiro "compromisso vitalício" de parte à parte na relação de emprego no Japão. Há dois nascimentos — confessa um trabalhador japonês: um, quando se vem ao mundo; o segundo, quando se recebe o diploma de assunção (no original está adoption...) na empresa. Apontam os autores esta integração específica na Alemanha, Itália, França e Inglaterra, "que se torna cada vez mais frequente nos Estados Unidos".

Quanto menos industrializado é um País, constitui-se a sua força industrial de trabalhadores não-integrados ou semintegrados com grande número de substituições e elevado absentismo. "Os gerentes fazem muito pouco esforço para constituir uma força de trabalho permanente... A proporção de empresa permanente prossegue, os dirigentes de empresa se tornam mais interessados em mão-de-obra permanente". Para isso muito concorrem as condições institucionais de manutenção da mão-de-obra, destacando-se as leis protetoras do trabalho e judiciais, os regulamentos de empresa, os usos e práticas industriais, impedindo a dispensa e garantindo a estabilidade no emprego. "Nos países novos — ainda os autores — que se industrializam, como o Egito, o Brasil, o Chile, a Argentina e o Peru, existem sistemas de leis destinadas a proteger a relação específica de emprego dos trabalhadores com os seus estabelecimentos e a restringir a liberdade de a gerência despedir ou dispensar o trabalhador que se encontra no emprego por tempo superior ao período de experiência".

Fayol, o criador da doutrina de administração na França, colocava a estabilidade do pessoal como um dos seus 14 princípios para uma boa organização empresarial, como economia de esforço e para uma boa articulação do pessoal na estrutura do estabelecimento. Não se deve aterrorizar aquilo que vai funcionando bem.

Como determina o inciso XII, do art. 157, da Constituição de 1946, a estabilidade (a integração) deve ser na mesma empresa, não bastando que seja na mesma profissão ou no mesmo setor industrial ou comercial.

Doutrina social da Igreja

Desde a memorável Encíclica Rerum Novarum, do Papa Leão XIII, de 15 de maio de 1891, que vem a Igreja pregando a integração, efetiva e real, do trabalhador na empresa, como membro estável da sua comunidade, participando da sua gestão, dos seus lucros e até da sua propriedade. Em 1931, na Quaresmagem Anno, Pio XI aconselha que se minore o contrato de trabalho com o contrato de sociedade, fazendo-se do trabalhador, não um subordinado mero e simples, e sim um associado direto e imediato do organismo empresarial.

João XXIII, na sua recente Mater et Magistra, de 1961, não só confirma todos os pontos

de seus predecessores, como vai mais além, pregando a integração dos trabalhadores em todos os níveis da produção social, quer em organismos privados, quer em organismos públicos.

Costuma-se chamar a esta integração do trabalhador na empresa de propriedade de empresa, desenvolvida alguns autores católicos. Escreve, por exemplo, o professor católico espanhol Martín Artalejo: "Não é possível uma verdadeira liberdade no ordenamento social sem a posse de alguns bens. Para muitos operários, para a maior parte dos trabalhadores, bastaria que alcançassem a segurança de seu próprio trabalho, dignamos assim, a propriedade de seu emprego".

O grande civilista francês Georges Ripert escrevia, à mesma época (1947): "A primeira coisa a fazer é dar ao trabalhador a propriedade do emprego. Entendo por isso agregá-lo à empresa, sem que possa depois ser dispensado sem justa causa. Notemos que o reconhecimento de tal propriedade se encontra bem na linha geral da economia capitalista, que tende a transformar os direitos em propriedades. O acionista que realiza uma entrada na empresa não pode ser expulso da sociedade na qual ingressou. O trabalhador que colaborou com seu trabalho na empresa não deveria ser exposto ao risco de ser expulso enquanto ela dura".

A mesma doutrina, com esta ou outras palavras, vem exposta em juristas e economistas católicos, do gabarito de Paul Durand, André Vitu, Daniel Autié etc.

Entré nós, tais idéias encontram repercussão no pensamento de San Tiago Dantas e nas diretrizes do IPES, que durante muito tempo esteve sob a direção do general Golbery do Couto e Silva. Em conferência pronunciada em 1959, diz o estudioso professor que, "se é verdade que a estabilidade pode representar um importante fator de desestímulo individual, por outro lado estas mesmas condições representam um fator de estímulo coletivo, atuam no sentido de estímulo comum".

E depois, em termos que até parecem dirigidos para os nossos tecnocratas de hoje: "Quem considera a sociedade de hoje e a posição que o trabalhador nela ocupa, não pode deixar de render-se à evidência de uma importante transformação, da qual são obrigados a tomar conhecimento aqueles que desejam estudar o problema da produtividade apenas sob o ângulo técnico. Essa transformação fundamental é a consciência, que se generalizou na sociedade contemporânea, de que nenhuma forma de organização social poderá subsistir se não garantir aos que trabalham para se tornar tão satisfatório quanto aquele de que na sociedade capitalista usufruem os proprietários... Qual seja a solução, não é o propósito destas minhas considerações discutir-las. A única para a qual desejo chamar a atenção refere-se à impossibilidade, nos quadros da transformação social que estamos vivendo, de colocar-se o problema da melhoria técnica das relações de trabalho sob um ângulo exclusivamente econômico, pois assim estaríamos nos afastando de um dado absolutamente comprovado da realidade contemporânea, qual seja esta necessidade, experimentada por todos, de encontrar uma posição de segurança social para os que trabalham, não apenas na sua eventual participação no limitado privilégio de propriedade, mas sempre na própria condição de trabalhador ligado à economia de empresa que praticamos. A estabilidade e os correlativos le-

pais da situação puramente econômica do ofertante de mão-de-obra constituem uma realidade tão básica, tão imutável, em dado tão necessário e tão objetivo quanto os dados biológicos que o legislador deve levar em conta quando estuda o problema da organização do trabalho e os problemas da transformação da economia de uma sociedade em que vive. Não podemos considerar, portanto, esse aspecto social do problema do trabalho como uma variável independente que esteja ao alcance dos dedos ou daquele modo, mas como algo com que o legislador tem de contar, com que o economista tem de contar, se deseja dar ao problema da organização econômica da sociedade uma solução condicionada pela situação que lhe é apresentada pela sociedade de seu tempo".

Conclusões

Dentro do espaço que nos foi reservado, devemos concluir, embora muito mais deverá ainda ser dito. A estabilidade no emprego não pode nem deve ser substituída por nenhuma espécie de fundo-indenização nem muito menos por seguro-desemprego. Estas duas instituições podem e devem existir, não como substitutas, mas como garantidoras do efetivo pagamento da indenização de antiguidade ou do desemprego. Se a estabilidade for extinta, o livre direito de despedir, no gozo de uma autonomia de vontade senhorial no exercício do contrato, se prolongará ao infinito, levando insegurança ao trabalhador enquanto durar o seu contrato de trabalho. Não se vai limitar o perigo do desemprego, que se diz corrigido, antes dos dez anos; pelo contrário, vai-se permitir que ele se distenda indefinidamente. Por outro lado, vai-se tornar mais fluida a mão-de-obra, sem aquele estímulo coletivo da conquista da estabilidade. A competição entre as empresas pelo bom empregado tornar-se-á mais aguda e violenta, não se prendendo o trabalhador à primitiva empresa, na esperança da conquista dos direitos de antiguidade e de estabilidade; mudará constantemente de emprego, na busca de maiores vantagens, já que não se sente seguro em parte alguma.

Não se pode comparar uma economia plenamente desenvolvida, praticamente em regime de pleno emprego, com um rico e diversificado mercado de trabalho, como é a americana, com um País subdesenvolvido como o Brasil, em regime crônico de subemprego, com um mercado frouxo de mão-de-obra, sem oferecimento de amplas oportunidades econômicas para todos. A revogação da estabilidade significará, a nosso ver, maior desemprego, miséria, inquietação social, com a perniciosa deslocação do risco, da empresa privada para toda a coletividade, através do seguro social. Os melhores anos do trabalhador ficam para o empregador, que poderá ser senhorialmente renovar sempre a sua mão-de-obra. Despedido, às vezes por capricho ou por arbítrio, cairá o trabalhador maduro ou velho nos braços da ociosidade sem outro emprego, passando a viver por conta de toda a sociedade, que desde processo social ficará somente com o ônus Onerada também ficará a produção com a criação e o aumento de taxas contributivas por parte da empresa. Não vemos vantarem alguma na substituição da estabilidade por nenhum outro expediente paralelo. Deve ser aperfeiçoada, mas nunca extinta. A História portuguesa, a distância, a guinada contra-a-mão que ora se pretende realizar na legislação do trabalho brasileira.