

VERITAE

TRABALHO – PREVIDÊNCIA SOCIAL – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

INSEGURANÇA JURÍDICA NA ÁREA TRABALHISTA

**Por José Pastore e*

***Luiz Carlos Amorim Robortella*

Todos os anos o Banco Mundial realiza uma pesquisa em 183 países sobre as condições para fazer negócios. Os últimos resultados colocam o Brasil em 129º lugar - o que nos deixa em má situação (Doing Business - 2010, Washington: The World Bank, 2009).

O índice utilizado se baseia em dados sobre as facilidades ou dificuldades para abrir, fechar e administrar empresas, obter crédito, registrar propriedades, cumprir contratos e seguir regras tributárias e trabalhistas. É nesse último item que o Brasil mais se complica, pois ocupamos o 138º lugar. Dois fatores pesam nessa má colocação: as despesas de contratação e a insegurança jurídica.

As despesas para contratar um trabalhador horista chegam a 102,43% do salário nominal. Um funcionário que ganha R\$ 1 mil por mês custa cerca de R\$ 2.020 para a empresa.

No campo jurídico, verifica-se que o modelo de relações de trabalho estimula o conflito, levando aos 2 milhões de ações que tramitam na Justiça do Trabalho anualmente.

A insegurança decorre: 1) da pobreza da negociação coletiva; 2) de leis em excesso e mal redigidas; 3) de interpretações divergentes dos tribunais; 4) de abusos na execução de sentenças, com devastadoras penhoras online; e 5) de intervenção excessiva de órgãos da fiscalização e do próprio Ministério Público, aplicando multas, desconsiderando contratos e relações entre pessoas jurídicas por mera presunção de fraude.

Até a Emenda 45, de 2004, que alterou a Constituição atribuindo à Justiça do Trabalho todos os conflitos decorrentes de relações de trabalho, é motivo de polêmica. Para alguns, a expressão "relação de trabalho" significa que os juízes trabalhistas podem julgar não apenas reclamações de empregados, mas também aquelas que envolvem honorários de médicos, dentistas e engenheiros ou comissões de representantes comerciais, vendedores autônomos, etc. Para outros, nada teria mudado, ou seja, a Justiça do Trabalho estaria restrita ao julgamento de ações de empregados e empregadores. Isso significa que nem o Poder

Judiciário sabe exatamente qual o foro adequado para resolver as múltiplas questões que ocorrem no mundo do trabalho.

Muito grave é a frequente mudança de entendimento dos magistrados. Em muitos casos, suas decisões retroagem, criando enormes passivos trabalhistas. Uma decisão do Supremo Tribunal Federal no ano 2000 acabou por exigir a criação de um adicional retroativo de 0,5% na alíquota do FGTS, bem como acréscimo de 10% na respectiva indenização, o que foi normatizado pela Lei Complementar nº 110 de 2001. Tais medidas criaram um passivo colossal para todas as empresas do Brasil.

É lamentável verificar ainda os inúmeros casos em que cláusulas negociadas livremente pelas partes em acordos ou convenções coletivas são questionadas e anuladas pelos juízes do trabalho, contrariando, muitas vezes, posturas mais liberais do Tribunal Superior do Trabalho. Juízes e procuradores partem da premissa de que são os mais indicados para saber o que é bom para os empregados e para os empregadores, o que evidentemente desestimula a negociação.

Não bastasse isso, inexistente lei disciplinando as cada vez mais frequentes greves de funcionários públicos, o processo de terceirização e um tratamento trabalhista diferenciado e adequado para micro e pequenas empresas - para citar apenas três exemplos.

Na prática, é impossível saber o custo real do trabalho em nosso país. A incerteza dos passivos é tão grave que muitos investidores chegam a dizer que, no Brasil, até o passado é imprevisível.

Se o nosso modelo fosse mais negocial, as regras estariam estabelecidas nos contratos coletivos e valeriam para orientar as ações de empregados e empregadores pelo tempo de sua vigência. Mas, como o nosso modelo é legalista, fica impossível fazer previsões com base em leis obscuras e sentenças que divergem umas das outras.

Tudo isso afeta os investimentos, o custo de produção e a competitividade das empresas. Não é à toa que ocupamos um dos piores lugares do mundo em matéria de cumprimento das regras trabalhistas.

**José Pastore é professor de relações
do trabalho da Universidade de São Paulo
Site: www.josepastore.com.br*

**Luiz Carlos Amorim Robortella, advogado,
doutor em Direito (USP), é membro da Academia
Nacional de Direito do Trabalho*

O Artigo foi publicado no Estado de S. Paulo, desta terça-feira, 29 de setembro de 2009.

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por VERITAE Orientador Empresarial, devidamente autorizada pelos mesmos.