

A proteção social ao emprego

Nasser Ahmad Allan

| Foto: Fabio Rodrigues Pozzebom/Agência Brasil

Ouça este conteúdo

O Brasil é um dos poucos países do mundo ocidental que não ratificaram a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ou melhor, foi dela signatário por curto período de tempo, com a recepção, em 1995, e a denúncia no ano seguinte. A inconstitucionalidade da denúncia apresentada pelo então governo FHC foi objeto de arguição no STF, tendo o julgamento iniciado há muitos anos e ainda sem finalização, resultado de intermináveis pedidos de vistas pelos ministros, com placar momentâneo de 4 a 2 a favor da declaração de inconstitucionalidade.

Em síntese, a referida convenção estabelece uma restrição à possibilidade de os empregadores extinguirem a relação de trabalho. Nos termos do texto normativo, nos contratos por prazo indeterminado as rescisões contratuais por iniciativa da empresa seriam lícitas se calcadas em uma motivação, "relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço". Em outras palavras, os empregadores não poderiam demitir seus empregados *sem justa causa*, o que no Direito do Trabalho brasileiro é tratado como uma das facetas do poder potestativo de quem compra a força de trabalho, algo encarado como um dogma pelas entidades representativas do capital.

A necessidade de proteção social ao emprego encontra-se elencada entre os direitos sociais de trabalhadores urbanos e rurais, abrindo o

rol de direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal: “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Os debates sobre a eficácia desta garantia constitucional persistem, a despeito de ter-se consolidado na doutrina e na jurisprudência pátrias o entendimento de que § 1º do artigo 18 da Lei 8.036/1990, ao estabelecer uma indenização de 40% sobre o montante dos depósitos efetuados pelos empregadores para a conta vinculada do FGTS, nas dispensas sem justa causa, teria regulamentado a reparação compensatória prevista no texto constitucional.

Extinguir a multa de 40% sobre o FGTS representaria mais uma contribuição para a desregulamentação do mercado de trabalho, para o desemprego e para a concentração de renda no país

Sob essa perspectiva, trabalhadores urbanos e rurais estariam protegidos contra a dispensa arbitrária, ante a obrigação de o empregador indenizá-los com um valor equivalente a 40% do total de depósitos efetuados para o FGTS. Se considerado que o montante do FGTS mais rendimentos correspondem a uma remuneração do trabalhador por ano, a indenização compensatória à despedida arbitrária equivaleria a 0,4 remuneração por ano de trabalho. Tomando-se por parâmetro um salário mensal de R\$ 3 mil, a proteção social ao emprego do trabalhador estaria em R\$ 1,2 mil por ano trabalhado em favor do empregador.

Os valores acanhados demonstram como se mostra falacioso afirmar que a indenização da multa de 40% sobre o FGTS representaria proteção social contra a despedida arbitrária. Ainda assim, uma proposta para acabar com essa indenização tem adquirido relevância apesar do cenário atual.

A Pnad Contínua relativa ao terceiro trimestre de 2021, divulgada pelo IBGE, aponta para um índice de desemprego acima dos dois dígitos e com quadro de queda em 11,1% da renda média do trabalho formal, sem considerar a inflação, que tornaria a perda ainda mais expressiva. Neste contexto, a mera cogitação de reforma legislativa para facilitar a demissão sem justa causa mostra-se como despropositada, desconectada da realidade econômica e social do país, algo fora do tempo e do lugar.

Decorridos mais de quatro anos da reforma trabalhista, os índices de desemprego e de informalidade no mercado de trabalho brasileiro são suficientes para soterrar qualquer ilação de que a retirada de direitos dos trabalhadores fomentaria empregos e crescimento econômico. As estatísticas aferidas antes da pandemia já serviam a desmontar o articulado discurso do capital em prol da desregulamentação das relações de trabalho no país.

Ao abordar-se a temática relacionada à multa de 40% sobre o FGTS, o debate adquire contornos a afrontar a razoabilidade, pois, apesar da ginástica argumentativa realizada por quem defende a extinção de tal medida, parece impossível concluir-se que a facilitação da demissão de trabalhadores fomentaria novas contratações e, assim, ampliaria o número de empregos formais.

Retomando os acanhados valores indenizatórios, parece claro que um trabalhador não deixará de ser contratado porque a empresa terá de lhe indenizar dali a seis meses, caso a relação contratual torne-se indesejável ou desnecessária, com quantia equivalente a 20% da remuneração dele, isto é, nos termos do exemplo citado acima, R\$ 600. Basta recordar que a renda média do brasileiro com ocupação econômica é inferior a R\$ 2,5 mil mensais (ainda segundo a Pnad Contínua do terceiro trimestre de 2021) e o tempo médio de duração dos contratos de trabalho não ultrapassa três anos.

A essa altura do texto, é pertinente a dúvida sobre qual seria o proveito econômico a justificar a insistência na defesa da revogação ou da modificação da regra do § 1º do artigo 18 da Lei 8.036/1990, no sentido de extinguir o direito ao recebimento da multa ou reduzir o percentual previsto em lei.

A indenização da multa de 40% atinge valores expressivos para os contratos de trabalho mais longos, de larga duração, encontrados em maior frequência em médias e grandes empresas. Em geral, trabalhadores antigos recebem salários melhores e contam com saldo para fins rescisórios de maior valor, o que eleva a quantia a ser indenizada pela dispensa sem justa causa. Sem tecer maiores ponderações, parece claro que eles são os destinatários da modificação legislativa pretendida. Grandes empresas e conglomerados econômicos querem reduzir os custos com a dispensa sem justa causa de empregados antigos, permitindo-lhes reduzir a folha de pagamento com novos contratos a salários mais baixos ou, quem sabe, adotando uma das formas precárias de contratação de mão de obra, legalizadas pela reforma trabalhista.

Reduzir ou extinguir a multa de 40% sobre o FGTS significaria violar o texto constitucional que estabelece o direito de todo trabalhador urbano e rural à proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Além disso, representaria mais uma contribuição para a desregulamentação do mercado de trabalho, para o desemprego e para a concentração de renda no país.

Nasser Ahmad Allan, mestre e doutor em Direito, é advogado especialista em Direito do Trabalho.