

ARTIGO

A REFORMA TRABALHISTA DA CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA

Alessandro de Melo¹

Email: alessandrodemelo2006@hotmail.com

RESUMO

O empresariado brasileiro propõe uma radical reforma trabalhista, defendendo que o modelo atual de regulação destas relações encontra-se defasado pelos avanços técnicos e de gestão do trabalho na contemporaneidade. No âmbito desta reforma os empresários defendem a simplificação e a flexibilização como categorias norteadoras da relação capital-trabalho. Por simplificação entende-se uma legislação mais simples – o Simples Trabalhista, que desoneraria a produção dos “gastos” com os trabalhadores. Por flexibilização os empresários reivindicam condições de negociação individual e flexibilidades relativas à jornada de trabalho e pagamentos de benefícios. Para a classe trabalhadora, esta reforma significaria um retrocesso da rede de direitos conquistados ao longo do século XX, e materializadas na CLT, radicalizando as condições já precárias do mundo do trabalho, trazendo mais insegurança e instabilidade.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma trabalhista; empresariado brasileiro; Confederação Nacional da Indústria.

INTRODUÇÃO

O propósito deste texto é o de analisar o posicionamento do empresariado brasileiro, reunido na Confederação Nacional da Indústria – CNI, em relação à reforma trabalhista. Trata-se das conclusões de uma parte da tese de doutorado, a qual buscou explicitar o projeto de educação básica do empresariado brasileiro a partir dos anos 2000.

¹¹ Doutor em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Paraná. Mestre em Educação Escolar pelo Programa de Pós-Graduação em Educação Escolar da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, campus de Araraquara-SP. Professor Adjunto A do Departamento de Pedagogia da Universidade Estadual do Centro-oeste – UNICENTRO, campus Santa Cruz, Guarapuava-PR.

O empresariado brasileiro propõe uma radical reforma trabalhista, defendendo que o modelo atual de regulação destas relações encontra-se defasado pelos avanços técnicos e de gestão do trabalho na contemporaneidade. No âmbito desta reforma os empresários defendem a simplificação e a flexibilização como categorias norteadoras da relação capital-trabalho. Por simplificação entenda-se que os empresários defendem uma legislação mais simples – o Simples Trabalhista, que desoneraria a produção dos “gastos” com os trabalhadores. Por flexibilização os empresários reivindicam condições de negociação individual e flexibilidades relativas à jornada de trabalho e pagamentos de benefícios. Para a classe trabalhadora, esta reforma significaria um retrocesso da rede de direitos conquistados ao longo do século XX, e materializadas na CLT, embora, claramente, esta legislação possui elementos patentes de alteração, mesmo sob o ponto de vista dos trabalhadores. Esta reforma trabalhista não faria nada mais que radicalizar as condições já precárias do mundo do trabalho, trazendo insegurança e instabilidade para os trabalhadores.

Propõe-se levantar os pontos das pautas do empresariado e de representantes do governo Lula no Congresso Nacional para a reforma trabalhista, bem como mostrar dados do mundo do trabalho brasileiro. É com base nestes dados que será feita a crítica da proposta da CNI demonstrando a sua faceta ideológica, no sentido dado por Marx e Engels em *A ideologia alemã* (1984).

Como fonte de análise será utilizado o documento *Conclusões do 3º Encontro Nacional da Indústria 2008* (CNI, 2008)², em que os empresários brasileiros, após o maior evento realizado pela indústria anualmente, profere extenso panorama e recomendações ao Estado brasileiro sobre diversos temas, como tributação, inserção internacional da economia brasileira, infra-estrutura, inovação e produtividade da indústria e meio ambiente.

Deste documento será analisado apenas o capítulo dedicado ao *Sistema trabalhista e impactos na competitividade industrial*, que é dividido em cinco partes, assim designadas: terceirização; despesas de contratação; conflito e insegurança jurídica nas relações do trabalho; rotatividade; e questões de saúde e segurança do trabalho (idem).

² Além deste documento, utilizaremos como subsídio o trabalho de Saïsse (2005) e CNI (2009c) para o caso da terceirização.

A Confederação Nacional da Indústria e a Reforma Trabalhista

O marco fundante do discurso da CNI sobre as relações de trabalho é que estas relações se tornaram defasadas frente às mudanças ocorridas no mundo da produção. Por um lado, as mudanças na base técnica e no nível da competitividade da indústria em termos mundiais exigem, do ponto de vista empresarial, que as relações trabalhistas sejam flexíveis e que a resolução de problemas entre as partes envolvidas nesta relação capital e trabalho seja efetivada no âmbito interno das empresas ou, no máximo, em sistemas mediadores públicos que intentem a negociação, evitando conflitos de ordem trabalhista. Por outro lado, reclamam os industriais, as relações trabalhistas no Brasil sofrem do seu mal de origem, ou seja, de uma legislação trabalhista baseada na ação de um Estado paternalista, o qual proporciona mecanismos que seriam exagerados na defesa dos trabalhadores, tornando excessivamente dispendiosa a contratação regular de mão-de-obra, além de ser um sistema rígido e que está centrado na lógica do conflito entre capital e trabalho, algo que a CNI procura negar. O resultado deste tipo de relações trabalhistas, segundo a ótica do empresariado, é o enorme contingente de desempregados ou de trabalhadores vinculados informalmente no mundo do trabalho. Saisse (2005) coloca os problemas relativos à regulação do trabalho, e a crítica da CLT, da seguinte forma:

Todos os aspectos das relações de trabalho são contemplados: fixação do salário, condições de trabalho, contratação e demissão. Trabalhadores e empregadores não podem negociar, por exemplo, tempo de férias, aviso prévio ou o pagamento do 13º salário, mesmo que isso interesse a ambas as partes para evitar alternativa pior. A lei desce a detalhes como impedir que trabalhadores com mais de 50 anos dividam em dois o período de férias a que têm direito (Art.134, § 2º da CLT).

A lei retira dos trabalhadores e empregadores a capacidade de decidirem o que é melhor para eles. Desse modo, desestimula a negociação e convida ao litígio. Quando as negociações acontecem, suas disposições podem ser contestadas nos tribunais (que, no Brasil, têm o poder não apenas de arbitrar, mas também de fixar normas), mesmo quando resultantes do entendimento entre as partes diretamente envolvidas. O quadro legal impõe ao custo de contratação mais de 100% do salário direto sob a forma de encargos compulsórios e inegociáveis. (SAISSE, 2005, p.06)

A crítica efetuada pela autora do relatório técnico encomendado pela CNI, e que de fato é a reprodução do pensamento dos empresários brasileiros, é que a legislação trabalhista é rígida justamente pelo fato de prever, ou assim pretender, todas as situações possíveis na relação entre capital e trabalho. Isso, no entendimento da autora, impossibilita o livre diálogo e acordos mais flexíveis entre as partes, além de colocar o Estado como mediador.

A lógica da reforma trabalhista, portanto, é atacar o cerne rígido das relações de trabalho existente no país e, para isso, tem na pauta presente nas *Conclusões* (CNI, 2008) os pontos a serem atacados.

Antes de entrar nos destaques da reforma, como a terceirização, custos e flexibilização dos contratos, podemos destacar do texto de Saisse (2005) outros elementos que subsidiam a crítica dos empresários à regulação das relações de trabalho e as propostas para a superação de sua rigidez e atraso. A autora, em seu relatório técnico, destaca que o Banco Mundial realizou, em 2004, uma pesquisa no mundo inteiro visando verificar o ambiente regulatório do trabalho em 145 países³. Uma parte dos resultados é assim descritos pela autora:

Para o conjunto de 145 países considerados no levantamento, o Brasil fica em 26º lugar (junto a outros 5 países) dentre aqueles onde é mais difícil contratar, em 13º lugar (com outros 12) dentre os países onde as empresas têm mais dificuldades para demitir e em 12º lugar (junto com o México) dentre os de regulação do mercado de trabalho mais rígida. (idem, p. 07)

Os pontos que levaram o Brasil a esta posição são listados a seguir:

Os contratos por prazo determinado podem ser aplicados apenas para trabalhos temporários.

O prazo máximo legal de duração desses contratos é inferior a três anos (o Art.445 estipula o prazo máximo de dois anos).

Há restrições ao trabalho noturno, que é remunerado 20% acima do diurno;

Há várias restrições ao trabalho aos domingos;

³ Trata-se do “*World Development Report 2005: a better investment climate for everyone*. Washington, DC: World Bank and Oxford University Press, 2004”.

O dia de trabalho, incluindo as horas extras, não chega a 12 horas (é de, no máximo, 10, segundo os Art. 58 e 59)

As férias anuais pagas são superiores a 21 dias (o Art. 130 fixa em 30 dias corridos);

Toda demissão precisa ser notificada;

A redundância não é considerada causa justa para demissão;

Toda demissão sem justa causa implica pagamento de multa pela empresa. (idem)

A listagem destes itens é interessante para observarmos que os critérios adotados mundialmente para avaliar a rigidez do marco regulatório do trabalho, e, ao mesmo tempo, para subsidiar os argumentos em favor da reforma trabalhista, parecem apontar para algo importante no que se refere ao posicionamento dos empresários: se são estes os fatores que levam o Brasil a ser rígido na manutenção da regulação do trabalho, ao mesmo tempo estes são fatores que garantem aos trabalhadores um mínimo de dignidade no trabalho; logo, a manifestação da necessidade de flexibilizar estes itens, ou mesmo de romper definitivamente com os mesmos, leva, do nosso ponto de vista, ao entendimento de que o objetivo dos empresários é a perpetuação de um trabalho precário, e, portanto, isso é de fato um limite às boas intenções disparadas em seus discursos sobre educação de qualidade, formação dos trabalhadores etc.

Prosseguindo nos seus argumentos em favor da reforma, a autora coloca como diretriz básica para que esta reforma seja envidada com sucesso a redução dos custos do trabalho formal para as empresas, ou seja, de fato não é mascarado pelo empresariado que o objetivo das reformas é reduzir o custo com mão-de-obra, e, com isso, aumentar a apropriação do resultado do trabalho. Não se pode esquecer que, somado a este mecanismo, existe atualmente várias formas de exploração da mais-valia relativa e absoluta: incremento de tecnologia, intensificação do trabalho, com a redução de trabalhadores, aumento da jornada de trabalho (inclusive aos domingos), redução de salários, banco de horas entre outros.

Dentre as pautas que parecem ser mais relevantes no último período destaca-se a terceirização, que é o tema do Projeto de Lei – PL 4302/1998, que está há onze anos tramitando no Congresso sem ser aprovado. A ação da CNI junto ao Congresso é pela defesa da terceirização tanto das atividades meio quanto das atividades fim da empresa (CNI, 2009), ou seja, a CNI propõe a possibilidade de flexibilizar as relações trabalhistas

em todo o âmbito da empresa, o que hoje é permitido apenas para atividades-meio, ou seja, aquelas atividades que não constituem o objetivo primeiro da empresa⁴.

A terceirização é entendida pela CNI como sendo a “[...] contratação de serviços e não de recursos humanos” (CNI, 2008, p.55), diferenciando-se, portanto, da intermediação de mão-de-obra. Este tipo de contratação, argumenta a CNI, gera maior eficiência e empregos, por ser mais rápida e barata para as empresas, além de reduzir a carga dos tributos trabalhistas das empresas, que repassam esta incumbência para as empresas terceirizadoras. A questão posta pela CNI é a necessidade de regulamentar este tipo de contratação, dando “[...] proteção aos trabalhadores e segurança jurídica para as empresas”. (idem). Entretanto, no próprio âmbito da CNI (CNI, 2009c), o viés principal da terceirização é a redução de custos, como pode se constatar a seguir:

Os empresários que terceirizam foram solicitados a definir o grau de importância de três possíveis razões para a terceirização: aumento da qualidade do serviço, redução de custos e uso de novas tecnologias de produção ou gestão. Dentre as opções apresentadas, a redução de custos apresenta-se como o principal motivo para a decisão de terceirizar. 47% dos empresários consideram essa opção muito importante e 44% importante. Apenas 9% a considera não importante. (idem, p.03)

Além disso, a literatura crítica (ALVES 2007; ANTUNES, 2005; MARCELINO, 2006) e os movimentos dos trabalhadores indicam que a terceirização, na verdade, acaba por ocasionar problemas de várias ordens no seio da classe trabalhadora brasileira e mundial (para o caso da França, MARCELINO, 2006). Um dos problemas é a inequívoca degradação salarial para os trabalhadores terceirizados. Este fato é inequívoco, pois é da própria natureza do processo de terceirização, surgido no âmbito da reestruturação produtiva a partir dos anos de 1970, sob a hegemonia do toyotismo, que as empresas terceirizadas devem se mostrar como alternativas viáveis (mais baratas) para as empresas que as contratam, havendo nesta transação, portanto, vantagens competitivas. O foco principal da terceirização, do ponto de vista das empresas contratantes dos serviços terceirizados, é justamente o fato de que estas

⁴ Ver Lei 6019, de 03/01/1974; Súmula TST n. 331. Na verdade, embora haja na lei a diferenciação entre atividades meio e atividades fim de uma empresa, estas não estão completamente definidas, gerando discussões, resoluções e jurisprudências variadas.

contratam mão-de-obra mais barata, recaindo este barateamento em cascata para a empresa principal, que, com isso, além de economizar nos custos administrativos inerentes à contratação direta, economiza também com pagamentos menores devidos a cada trabalhador.

Tal estratégia constitui-se, de fato, em uma das principais características do toyotismo no que se refere ao reposicionamento do capital para a acumulação em tempos de crise estrutural do capitalismo. Todo o ônus da operação de contratação é terceirizado para outras empresas, e, no fim das contas, é a classe trabalhadora, cada vez mais precarizada, que acaba por pagar esta conta.

Mas a terceirização constitui-se, também, em mecanismo de dominação de classe adaptada aos tempos de desemprego estrutural e alta competitividade capitalista. A terceirização causa uma divisão entre os trabalhadores que são contratados pela empresa principal e aqueles contratados pelas terceirizadas. Esta divisão ocorre pela diferença salarial e pela forma de contratação.

A *Sondagem* da CNI (2009c) mostra ainda outra problemática, que é a diferenciação entre as terceirizações que ocorrem nas micro e pequenas empresas e nas grandes empresas. Apesar de afirmar que na grande maioria das empresas de todos os portes se asseguram dos direitos trabalhistas de seus terceirizados, um dado demonstra que a situação é grave para os trabalhadores terceirizados nas micro e pequenas empresas, pois apenas 51% delas direcionam o mesmo tratamento aos terceirizados e aos efetivos (*idem*, p.07).

Desta forma, a divisão interna na classe trabalhadora tende, e de fato isso ocorre, a desmobilizar boa parte da mão-de-obra, que, pressionada pelo desemprego e pelo precário vínculo terceirizado, não busca a luta orgânica como classe para alcançar as suas demandas. Assim, a terceirização, além de ser uma economia de gastos com a força de trabalho, é também mecanismo de manipulação e de hegemonia da classe dominante.

A terceirização, ainda, é um mecanismo de ampliação da produtividade e competitividade das empresas. Estas, despreocupadas com parte da carga trabalhista e tudo o que dela deriva, passa a se concentrar no foco principal, podendo investir mais recursos, por exemplo, em inovação, que é um fator de fundamental importância para a competitividade.

Desta forma, conclui-se que o processo de terceirização defendido pela CNI, embora apareça revestido de uma preocupação com a proteção dos trabalhadores, na verdade é um fator de desintegração de classe, de precarização e flexibilização das relações trabalhistas no país.

O próximo item da pauta das relações de trabalho da CNI vincula-se aos custos com contratação de força de trabalho. Para a entidade, o custo de contratação no país é muito elevado, e a legislação pertinente é complexa e gera distorções de entendimento. Além disso, a legislação atual não permite a contratação de trabalhadores como pessoa jurídica, trabalho cooperado, trabalho por tarefa (CNI, 2008).

Perante estas demandas, a CNI recomenda ao governo a redução nos gastos da folha de pagamentos, especialmente para as pequenas e micro empresas, criando um “Simples Trabalhista”, semelhante ao Simples Nacional, forma simplificada de tributação para estes tipos de empresas.

A CNI, ao defender a flexibilização das formas de contratação de trabalhadores, inclusive como cooperados, por tarefa ou como pessoa jurídica, abre mais brechas para a fragmentação da classe trabalhadora, além de demonstrar claramente que a competitividade industrial em pleno capitalismo no século XXI, convive harmoniosamente com formas de relações trabalhistas antigas, como o trabalho por tarefa. Tal forma de contratação cria um vínculo precário entre empresas e trabalhadores, dando àquelas os bônus de um trabalhador dedicado a uma tarefa específica, remunerado conforme o cumprimento de tarefas e a sua agilidade neste cumprimento.

Com relação ao trabalho cooperado, este é resultado de um contrato entre uma empresa e uma cooperativa de trabalhadores para o cumprimento de tarefas específicas por tempo determinado. Neste caso, por tratar-se de trabalhadores cooperados, a empresa não necessita pagar as contribuições trabalhistas, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, a multa de 40% do FGTS em caso de demissão entre outros encargos sociais para com os trabalhadores. A contratação de uma cooperativa de trabalho não deixa de ter as vantagens, para as empresas, do processo de terceirização, constituindo-se, para a classe trabalhadora, um engodo.

O terceiro item da pauta da CNI é a questão do conflito e da insegurança jurídica nas relações de trabalho. Os empresários afirmam, baseados na CLT, que a legislação trabalhista no país estimula o conflito entre capital e trabalho, aumentando as despesas das empresas. Além disso, a CLT é acusada de não acompanhar “[...] o avanço dos

processos produtivos e a dinâmica tecnológica, fazendo com que os novos modelos de organização da produção sujeitem as empresas à insegurança jurídica e os trabalhadores à falta de proteção.” (CNI, 2008, p. 56).

As recomendações da CNI giram em torno da simplificação da legislação trabalhista, eliminando possíveis ambigüidades e distorções; evitar a todo custo o papel do Judiciário como legislador de causas trabalhistas; atuação educativa do fiscal do trabalho, ao invés de uma atuação punitiva; “aperfeiçoar” a legislação, para permitir novas formas de contratação; estimular o acordo entre capital e trabalho; ampliar as possibilidades da negociação coletiva, de forma a que esta possa se sobrepor à lei; criação e implementação de Comissões de Conciliação Prévia – CCP; regulamentar a contratação de aprendizes; inclusão de deficientes, com políticas de incentivos e formação profissional entre outros.

Estes itens acima enumerados, em conjunto, perfazem o caminho até aqui apontado de flexibilização das relações de trabalho, mas de uma forma a aparecer para a sociedade como demandas genéricas, com alto poder de sedução sobre o senso comum e a opinião pública. Tanto é assim que podemos ver na grande imprensa um consenso a respeito da necessidade de melhoramento das leis trabalhistas, a crítica à rigidez caracterizadora da CLT, o vínculo entre aumento do emprego e redução dos encargos sociais etc.

Claro está que a simplificação da legislação é uma demanda não apenas do empresariado, mas de todos os trabalhadores, afinal de contas as ambigüidades nas interpretações da lei podem favorecer o capital. Uma legislação clara, portanto, é uma reivindicação sobre a qual existe um consenso, mas, no entanto, não se pode afirmar o mesmo em relação ao conteúdo desta legislação trabalhista, afinal de contas, para o capital interessa realizar pressão aberta para que tal legislação favoreça a economia de gastos com os trabalhadores, inclusive com formas particulares de arrocho salarial, como o caso das terceirizações. Por outro lado, para a classe trabalhadora, o interesse imediato é cada vez obter melhores salários e melhores condições de trabalho, com certa segurança.

Interessante notar que no caso das recomendações acima mencionadas, os empresários enfatizam a necessidade de se evitar conflitos entre capital e trabalho, mas, neste sentido, insistem em priorizar reformas de cunho precarizador das condições de

trabalho, ou seja, constitui-se, esta demanda, como verdadeira imposição de uma visão de mundo burguesa, no interior da qual a classe trabalhadora deve apenas se adaptar.

A ênfase na conciliação prévia, dentro da empresa mesmo, antes de se dirigir ao Poder Judiciário, nada mais significa, ideologicamente, que apontar a relação entre capital e trabalho como uma relação de fato entre iguais, o que não pode ser entendido a não ser por um mecanismo ideológico, no sentido de falseamento da realidade concreta, em que há uma hegemonia da burguesia sobre a classe trabalhadora.

O quarto item das *Conclusões* denomina-se “Rotatividade”, e é assim enunciada no documento: “A combinação das regras do FGTS com as do seguro-desemprego tem induzido à elevação da rotatividade. Isso tem gerado perda de produtividade e despesas para as empresas e para o erário público.” (CNI, 2008, p. 58).

Na verdade, a CNI quer nos fazer crer que a rotatividade dos trabalhadores é causada pela existência de uma rede de seguridade social, FGTS e Seguro Desemprego, que estimula os trabalhadores a saírem do emprego constantemente. Ao sacramentar tal discurso a CNI não esconde seu viés ideológico ao falsear o entendimento da concretude das relações sociais e de trabalho.

A rotatividade dos trabalhadores, de fato, gera um custo para as empresas, devido a estas terem como obrigação o pagamento dos encargos sociais devidos a esta rotatividade e à contratação de pessoal para substituição. No entanto, é contestável afirmar que a motivação da rotatividade é devida ao fato de o trabalhador encontrar, fora do emprego, um sistema de seguridade que o ampare.

Uma análise minimamente coerente afirma (IEDI, 2005), do ponto de vista empresarial, que o fluxo de pessoal na indústria atende a ciclos econômicos: em um período de aquecimento da atividade industrial percebe-se um maior movimento nas demissões voluntárias dos trabalhadores, almejando melhores colocações na indústria. Em épocas de crise, ao contrário, este tipo de demissões diminui consideravelmente, ao passo que as demissões por parte das empresas crescem.

Outra característica da rotatividade, apontada pelo IEDI (idem), é que esta é maior nos setores de produtividade sazonal e nos setores que exigem menor qualificação da mão-de-obra, e, portanto, é possível desfazer-se dela e encontrar facilmente substituição no mercado de trabalho. “Inversamente, os setores mais modernos tecnologicamente tendem a ter menor rotatividade, pois empregam mão-de-obra mais qualificada, pagam melhores salários e oferecem um atrativo mercado de trabalho interno a seus

empregados.” (idem) Em termos regionais, aponta o IEDI, as regiões Norte e Sul despontam com maiores taxas de rotatividade, a primeira pela sua condição de atraso tecnológico, e a segunda pela presença da agroindústria, caracteristicamente sazonal (idem).

Na verdade, a proposta dos empresários sobre Rotatividade centra-se na questão de uma melhor regulação do pagamento do seguro-desemprego, tendo como proposta a vinculação deste seguro a um processo de qualificação dos trabalhadores. A proposta da CNI também se refere a mudanças no Aviso-Prévio, proporcional ao tempo de empresa, limitado a 30 dias (atualmente, este Aviso-Prévio é, indistintamente, de 30 dias ou a critério de uma negociação entre trabalhador e empregador). A revisão do pagamento da multa de 40% do FGTS em caso de demissão é outro alvo dos empresários. Nas propostas de reforma trabalhista este sempre foi um ponto nevrálgico que contrapôs trabalhadores e empresários. A proposta aqui é a flexibilização do pagamento desta multa, tendo em vista a proporcionalidade em relação ao tempo de serviço na empresa, e extinguir o adicional de 10% atualmente existente (CNI, 2008).

O último item da pauta da CNI refere-se à gestão da saúde e segurança do trabalho – SST. Neste item, a crítica dos empresários é quanto à complexidade e dubiedade da legislação referente ao tema, que causa insegurança para os empresários e trabalhadores. A proteção ao trabalhador, que, na visão da CNI, deveria ser o objetivo último das políticas de SST, passa a ser substituída por um modelo punitivo para os empresários (CNI, 2008). Sendo assim as recomendações remetem-se ao aprimoramento da comunicação das leis de SST, tanto para empresários quanto para os trabalhadores; simplificar as Normas Regulamentadoras – NR`s; criar uma cultura da educação e não da punição, como é hoje; e a criação de políticas para a redução dos custos com SST entre outras.

Aqui, há de se compreender, como já foi afirmado anteriormente, que a insistência do empresariado em substituir a “cultura da punição” pela educação (como querem que seja também a fiscalização do trabalho), na verdade, nada mais é que a expressão da vontade da classe burguesa de que as mediações das relações trabalhistas saiam da esfera de ação estatal e se figurem como expressões das relações privadas entre capital e trabalho. Deste modo, estas relações seriam mais vantajosas para o capital, haja vista o processo histórico de dominação de classe no capitalismo.

Além destes itens constantes no documento final do ENAI de 2008, existem na pauta desta entidade ainda outros dois que também aparecem no *CNI em Ação*, Edição Especial de dezembro de 2009 (CNI, 2009a): a questão da dispensa imotivada e a redução da jornada de trabalho. Neste documento constam os Projetos de Lei que estão tramitando na Câmara, e, juntamente com a Terceirização, estes dois completam a pauta das relações de trabalho da *Agenda Legislativa* da CNI.

A dispensa imotivada é tema do Projeto de Lei Complementar proposto desde 18 de fevereiro de 2003 pelo deputado do Partido dos Trabalhadores de Pernambuco – PT-PE, Maurício Rands⁵. O Projeto encontra-se, atualmente, pronto para entrar na Pauta da Comissão de Trabalho, Administração e Serviços Públicos – CTASP, sendo que já foi rejeitado na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio – CDEIC⁶. Trata-se de garantir o que consta no Inciso I do Art. 7 da Constituição Federal de 1988, que diz que são direitos dos trabalhadores, entre outros itens: “I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. (BRASIL, 1988). Este Inciso, como se lê, necessita de uma lei complementar para que possa vigorar, e é este o objetivo do deputado petista.

Consta no projeto que a demissão do trabalhador somente poderá ser realizada por motivos objetivos e subjetivos devidamente esclarecidos pelo empregador. Como motivos objetivos o deputado aponta os motivados pelas questões de ordem econômica que atingem as empresas, como dificuldades econômicas e financeiras ou reestruturação produtiva; por motivos subjetivos se entende aqueles que se relacionam à indisciplina ou insuficiência de desempenho. Em caso de demissão sem que o empregador possa provar quaisquer destas motivações para a justiça, o trabalhador poderá ser ressarcido

⁵ Trata-se, na verdade, da ratificação da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, a qual a CNI se posiciona contrária (CNI, 2008b).

⁶ Para o levantamento destas informações foi consultado o site da Câmara dos Deputados: www.camara.gov.br.

de duas formas, à sua escolha: ou ser readmitido ou ser pago por meio de indenização, para cujo conteúdo o projeto é vago.

A posição da CNI é a de que tal projeto deve ser barrado por cercear a liberdade de empreendimento e gestão dos recursos humanos pelas empresas, inclusive, afirma a CNI, inviabilizando estes empreendimentos com tamanha rigidez e reduzindo o emprego formal. Além do mais, argumenta a CNI, os trabalhadores já contam com diversas leis que o protegem em caso de demissão imotivada, como o aviso prévio de 30 dias, férias, 13º salário proporcional, multa de 40% do FGTS.

Claro está que tal proposta seria frontalmente atacada pelo empresariado, pois mexe em um dos núcleos da sua liberdade de ação, que é a gestão dos seus recursos humanos. No entanto, tal projeto não se vincula à livre criação do deputado pernambucano, mas é um direito expresso na Constituição Federal de 1988, a qual, apesar de ter sido denominada de “Constituição cidadã” pelos políticos e movimentos sociais, foi rejeitada pela CNI como uma “[...] importante fonte de desigualdade e exclusão sociais no Brasil”. (CNI, 2002, p. 141), apontando justamente as questões das relações de trabalho aprovadas nesta Carta.

Portanto, sem rodeios, podemos afirmar categoricamente que a CNI descarta como princípio que haja intervenções nas relações entre capital e trabalho no que tange a gestão dos recursos humanos, expressando, assim, a idéia de que a regulação das relações capital e trabalho deve ocorrer no âmbito da própria empresa, entre aqueles que, “livremente”, assinam o contrato de trabalho como “iguais”, embora com direitos e deveres diferenciados. Esta posição denota uma visão de mundo que defende esta paridade entre capital e trabalho, mistificando o que, na realidade, constituiu-se historicamente como uma relação de dominação.

Há de se discutir, do ponto de vista da classe trabalhadora, se esta manutenção do emprego pela burguesia, orientada por uma obrigação legal, constitui numa saída estratégica, do ponto de vista revolucionário.

Outra pauta da CNI refere-se à redução da jornada de trabalho de 44 horas semanais atuais para 40 horas semanais, e o aumento da Hora Extra de 50% para 75%, que é o conteúdo da Proposta de Emenda à Constituição – PEC 231/1995, da lavra do deputado Inácio Arruda, do Partido Comunista do Brasil do Ceará – PCdoB-CE. Sobre isso tratam dois documentos da CNI (CNI, 2009a; 2009d).

O argumento central dos empresários é que a aprovação de uma lei que trate deste tema não tem o poder de gerar mais e melhores empregos, e que são os acordos entre as partes (capital e trabalho) o que tem evitado a elevação do número de desempregos no país. “Eles indicam que a livre negociação é o caminho para a preservação das necessidades dos trabalhadores e das empresas.” (CNI, 2009d, p.02). Na verdade, afirma este documento, é o crescimento econômico a alavanca para a geração de empregos. “Ou seja, a criação de empregos depende, basicamente, de investimentos na produção, crescimento econômico sustentado e garantia de educação básica e profissional de boa qualidade.” (idem, p.03)

Em outro documento (CNI, 2009a), está expressa a grande mobilização efetuada pelo empresariado juntamente com os parlamentares com o intuito de demonstrar que, do ponto de vista desta classe, a redução da jornada poderia gerar o aumento dos custos com a mão-de-obra, e, conseqüentemente, a redução dos empregos formais na indústria. Com este entendimento, foi elaborada cartilha para as empresas, sindicatos e associações.

Ao longo da tramitação do projeto houve a criação de uma Comissão Especial para a análise da PEC 231⁷, instituída em 08 de dezembro de 2008, cujo relator foi o deputado Vicentinho – PT-SP. Ao longo do ano de 2009, e com vistas à melhor executar seu relatório, este deputado convidou representantes dos trabalhadores, deputados, juízes, representantes do empresariado, economistas entre outros, que apontaram as positivities de uma eventual redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais. A grande maioria dos palestrantes ao longo

⁷ As informações aqui elencadas foram sintetizadas de várias fontes disponíveis no site da Câmara dos Deputados (www.camara.gov.br) bem como da imprensa sindical, como a CUT (www.cut.org.br).

das jornadas de debate sobre a PEC 231 foi de parecer favorável à redução da jornada, tendo como argumentos várias motivações, aqui sintetizadas: geração de empregos; redução da incidência de doenças e acidentes de trabalho; a produtividade alcançada pela indústria justificaria a redução da jornada sem prejuízo para o setor produtivo; a jornada média dos trabalhadores brasileiros já é próxima de 40 horas semanais, o que não traria grande impacto caso fosse aprovada a PEC 231; o caso dos trabalhadores do comércio, cuja jornada é muito superior a 44 horas semanais; a redução da jornada significaria o alcance de um novo patamar civilizatório para o país; a medida reduziria o uso e abuso das horas extras; a redução da jornada significaria melhorar as condições de cidadania, dando aos trabalhadores possibilidade de se dedicar mais a outras atividades familiares, sociais, culturais etc.

Por outro lado, aqueles que se posicionaram contrariamente à aprovação da PEC 231 argumentaram que a redução da jornada por si não garantiria o aumento dos empregos; que, ao invés dessa medida, o governo deveria simplificar a contratação de trabalhadores (o Simples Trabalhista); que a jornada de trabalho no Brasil já é menor que 44 horas semanais, e que esta questão deveria ser resolvida no âmbito das negociações coletivas. Houve ainda uma colocação interessante do representante do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, Roberto Henrique Gonzalez, para o qual, apesar de ser favorável à redução da jornada, esta poderia gerar outro efeito sobre a classe trabalhadora, qual seja, o aumento da intensidade do trabalho, ou seja, a cobrança da mesma produtividade em menor tempo de trabalho, o que classicamente significa a maior exploração da mais-valia relativa⁸.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (DIEESE, 2007) apontou, em seu estudo, algumas condições que estão dadas atualmente na economia brasileira, que possibilitariam a redução da jornada sem redução de salários:

⁸ Tanto o deputado Vicentinho quanto a Comissão aprovaram a PEC 231.

- a produtividade do trabalho mais que dobrou nos anos 90;
- o custo com salários é um dos mais baixos no mundo;
- o peso dos salários no custo total de produção é baixo;
- o processo de flexibilização da legislação trabalhista, ocorrido ao longo da década de 90, intensificou, significativamente, o ritmo do trabalho. (DIEESE, 2007, p.03)

Para os empresários, porém, ao contrário da geração de novos empregos, a redução da jornada sem a redução de salários aumentará os custos de contratação e, com isso, deverão buscar alternativas, que assinalam: compra de máquinas para automação; redução da produção; e intensificação do trabalho no quadro de empregados existentes. (CNI, 2009d, p. 05). As micro e pequenas empresas sofrerão as maiores consequências se essa medida for implementada, e, haja vista o alcance destas na geração de empregos, o impacto para os trabalhadores não seria desprezível.

Mas, ainda na contracorrente da argumentação empresarial, vemos que a redução da jornada de trabalho ocorreu ao longo do século XX no mundo inteiro, e no Brasil ela baixou de 48 horas semanais, estipulados na década de 30, para 44 horas semanais, na Constituição de 1988, devido a muitas lutas. Algumas categorias, devido à sua organização mais desenvolvida, alcançaram a jornada de 40 horas semanais, como os metalúrgicos. No entanto, a estas conquistas, afirma o DIEESE (idem), o capital vem revidando com alternativas de exploração da classe trabalhadora, como o incentivo à hora extra⁹, intensificação da produtividade com a reestruturação produtiva, incrementos tecnológicos ou mesmo reduções de pausas na linha de produção. Outra forma é a flexibilização do tempo de trabalho, como, por exemplo, ocorre em épocas de crise econômica, em que os trabalhadores são chamados a trabalhar menos, ou a se afastar da produção, e em outros tempos, de aquecimento, em que são chamados a recompor o tempo parado com jornadas mais longas, para que a empresa possa atender às demandas da produção. Um exemplo disso é o chamado “banco de horas”. “Por esse motivo, a luta pela redução da jornada abrange não só uma jornada menor,

⁹ Segundo o mesmo documento são realizadas no país cerca de 52.800.000 horas extras por semana (DIEESE, 2007, p. 06).

mas também a limitação da hora extra, bem como a revogação da lei sobre o banco de horas e o trabalho aos domingos.” (DIEESE, 2007, p. 04)¹⁰

Outro item que tem repercutido nos fóruns de crítica à reforma trabalhista¹¹, e também na pauta da CNI¹², refere-se à implementação do chamado *Super Simples Nacional*, que institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, que está tramitando no Congresso Nacional (Projeto de Lei Complementar n. 123/2004).

Segundo consta na Seção II do Projeto de Lei Complementar, intitulada Das Obrigações Trabalhistas, parte do Capítulo VI, intitulado Da Simplificação das Relações de Trabalho, uma série de direitos trabalhistas historicamente conquistados e já plenamente implementados são ou flexibilizados ou extintos para as micro e pequenas empresas. Para não restar dúvidas, trazemos para o debate o Art. 51 do Projeto:

Seção II

Das Obrigações Trabalhistas

Art. 51. As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas:

- I – da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências;
- II – da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro;
- III – de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem;
- IV – da posse do livro intitulado “Inspeção do Trabalho”; e

¹⁰ Impressiona, ao vermos esta discussão, a atualidade do debate de Marx em *O Capital* (1998) sobre a jornada de trabalho.

¹¹ O FÓRUM-FISCO NACIONAL, que reúne a UNAFISCO-SINDICAL – Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais da Receita Federal, a ANFIP – Associação Nacional dos Fiscais da Previdência, a FENAFISCO – Federação Nacional do Fisco Estadual, a FENAFIM – Federação Nacional dos Auditores e Fiscais de Tributos Municipais, a FEBRAFITE – Federação Brasileira de Associações de Fiscais de Tributos Estaduais, a FENAFISP – Federação Nacional dos Auditores-Fiscais da Previdência Social e o SINAIT – Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho constitui-se no maior articulador das críticas ao Projeto002E

¹² Desde 2004 a CNI vem acompanhando no Congresso o desenrolar da PLC123. Neste ano a Agenda Legislativa traz a preocupação com o encaminhamento da lei, apoiando-a em geral, e apenas apresentando algumas questões relativas à definição de alíquotas e divisão da arrecadação entre os entes da federação. No link do site da CNI, denominado *CNI EM AÇÃO* (www.cni.org.br), consta a entrada para a discussão da entidade sobre as micro e pequenas empresas, e, especificamente, sobre o Estatuto Nacional das Micro e Pequenas Empresas. Neste são apresentadas as ações da CNI em 2007 em que efetivou discussões com o Congresso e com o empresariado em geral sobre a necessidade da legislação e a efetivação de pequenas mudanças no projeto. Em 2009 (CNI, 2009b) continua presente a preocupação da entidade com esta questão.

V – de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas. (Disponível no site: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/427877.pdf>. Acesso em 12 jan. 2010).

Haja vista que 95% das empresas constituídas no Brasil são microempresas, e empregam cerca de 50% da força de trabalho brasileira (PASTORE, 2005), percebe-se por aí o alcance destas medidas para a classe trabalhadora. Em termos de flexibilidade das relações trabalhistas, esta contempla plenamente as demandas da CNI, pois elimina boa parte da burocracia e dos custos envolvidos na contratação e demissão de mão-de-obra, constitui-se em um dos impeditivos, do ponto de vista empresarial, para a ampliação das contratações e, logo, da redução do desemprego no país.

No entanto, no que se refere aos trabalhadores, esta legislação deteriora ainda mais as condições de trabalho, reduzindo garantias e mesmo elementos de composição salarial. Sobre isso a leitura do Art. 51 do PLC fala por si mesmo. Mas, além das perdas de direitos de 50% da força de trabalho brasileira, a PLP ainda traz como prejuízo para a sociedade a precarização da fiscalização trabalhista, que pode garantir direitos aos trabalhadores, e, por outro lado, punir a má conduta, omissão ou mesmo crimes patronais em relação aos direitos trabalhistas, previdenciários e relativos à SST. Os itens do Art. 51 demonstram a fragilidade do próprio Estado em fiscalizar as empresas, já que estas não são mais obrigadas a apresentar uma série de documentos que garantem uma boa qualidade no trabalho. Ao não exigir a documentação de forma ostensiva, o Estado abre brecha para que as empresas não cumpram deveres para com o trabalhador, reduzindo as relações trabalhistas a confrontos pessoais (lembrando que a média de trabalhadores destas micro e pequenas empresas é de 1 a 4 funcionários), nos quais o empresário, devido à sua posição na relação de forças, pode oprimir o trabalhador com a ameaça do desemprego e, por pressão, deixar de cumprir aquilo que a própria lei flexibiliza. Até mesmo direitos históricos como o 13º salário, pagamento de férias entre outros podem ser descumpridos já que a fiscalização não mais teria poder efetivo de punição.

Ainda o Art. 53 traz outras formas de flexibilizar e melhorar a condição do empresário, dispensando-o de pagamentos de contribuições sociais instituídas, por exemplo, na Lei Complementar n. 110, de 29 de junho de 2001, que *Institui contribuições sociais, autoriza créditos de complementos de atualização monetária em contas*

vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e dá outras providências. O Inciso IV, por exemplo, “dispensa do pagamento das contribuições sociais instituídas pelos arts. 1º e 2º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001”. Estas contribuições sociais referem-se ao pagamento da alíquota de 10% de FGTS ao trabalhador. Desta forma, a PLP traz uma grande vitória do capital sobre o trabalho, ao reduzir a carga que se agrega ao custo da força de trabalho e, além disso, desprotege o trabalhador de demissões arbitrárias, que era justamente o objetivo da multa de 40% do FGTS. Com esta brecha, obviamente que os empresários terão maiores estímulos de demitir os trabalhadores, podendo, com isso, oferecer pressão de todos os tipos sobre os trabalhadores: horas extras, intensificação do trabalho, polivalência e multifuncionalidade, redução de salário e outros benefícios.

Considerações Finais

Frente a tais questões sumariamente levantadas das propostas empresariais, podemos questionar, e será somente em forma de questionamento que o faremos aqui, qual a verdadeira “pedagogia” que advém da CNI? Ela realmente coaduna com uma “educação de qualidade”, como sempre está presente nos documentos dessa instituição?

Claro está que, para além dos discursos educativos do empresariado, em que são figuras constantes a cidadania, a qualidade na formação etc., na realidade o que se esconde é a pretensão de uma educação que adapte os trabalhadores ao cenário precarizado das relações de trabalho, pretendido pelos empresários.

O conjunto das reformas apontadas no texto, sem dúvida, constitui um documento amplamente pedagógico, ou seja, é uma nítida demonstração de como o processo formativo ocorre no seio das relações de classe na sociedade.

Se, em um exercício mental, conseguíssemos montar um cenário plenamente vantajoso para o capital, poderíamos imaginar o perfil do trabalhador: um indivíduo que trabalha 44 horas semanais, em condições de alta competitividade industrial, cuja seguridade é mínima, e, portanto, trabalha com a eminência da demissão a todo o momento, e, nesse caso, podendo contar com um sistema bastante frágil de seguridade social.

Desta forma, procuramos contribuir com o fato de que não se pode descolar a formação profissional das relações sociais mais amplas, e que, de fato, os projetos

educativos não existem apenas no papel, mas são formas sociais, ideológicas, de manifestação das lutas de classes.

Os dados empíricos aqui trazidos demonstram claramente como as lutas de classes ocorrem no seio da produção, momento predominante, ontológico, do ser social (LUKÁCS, 1979). Do ponto de vista da burguesia industrial interessa a fragilização da classe oponente, o proletariado. E para esta classe? Qual o projeto de enfrentamento contra esta situação? E o papel da educação neste cenário de lutas? São questões de relevante importância para futuras discussões.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Vários acessos.

ALVES, G. Reestruturação produtiva, novas qualificações e empregabilidade. In: *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. Londrina: Práxis, 2007. Disponível em: www.giovannialves.org. Vários acessos.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 10.ed. São Paulo: Cortez; Ed. Unicamp, 2005.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *A indústria e o Brasil: uma agenda para o crescimento*. Brasília, 2002.

_____. *Conclusões do 3º Encontro Nacional da Indústria 2008: recomendações e propostas*. Brasília: CNI, 2008.

_____. *Convenção 158 da OIT: tema importante para as empresas e para o país*. Brasília: CNI, 2008b. Disponível em: www.cni.org.br. Acesso em 19 jan. 2010.

_____. *CNI em ação: edição especial*. Ano II, n.1. 18 dez. 2009a. Disponível em: www.cni.org.br. Vários acessos.

_____. *Informe Legislativo*. Ano 17, n28, 11 de novembro de 2009b. Disponível em: www.cni.org.br/portal/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId.... Acesso em 12 jan. 2010.

_____. *Terceirização. Sondagem Especial*, ano 7, n. 02, abril de 2009c. Disponível em: www.cni.org.br. Vários acessos.

_____. *Redução da jornada de trabalho: mitos e verdades*. Brasília: CNI, 2009d.
Disponível em: www.cni.org.br. Acesso em 19 jan. 2010.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade. *Nota Técnica*, n.57, Novembro de 2007. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec57JornadaTrabalho.pdf>. Acesso em 05 de janeiro de 2010.

INSTITUTO DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL. A diminuição da rotatividade do trabalho: sinal da modernização industrial? Carta IEDI, n. 179. Publicada em 28 out. 2005. Disponível em: <http://www.iedi.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?tpl=printerview&sid=20&inford=1602>. Acesso em 15 março 2010.

LUKÁCS, G. *Ontologia do ser social: os princípios ontológicos fundamentais de Marx*. São Paulo: L.E.C.H, 1979.

MARCELINO, P. R. P. Terceirização do Trabalho no Brasil e na França. In: II Simpósio Estadual Lutas Sociais na América Latina. Crise das Democracias Latino-americanas: dilemas e contradições, 2006, Londrina. Anais do II Simpósio Estadual Lutas Sociais na América Latina. Crise das Democracias Latino-americanas: dilemas e contradições, 2006. Disponível em: http://www.uel.br/grupo-pesquisa/g_e_p_a_l/s_e_g_u_n_d_o_g_e_p_a_l/P_A_U_L_A_%20R_E_G_I_N_A_-_PEREIRA%20MARCELINO.pdf. Acesso em 04 jan. 2010.

MARX, K.; ENGELS, F. *A ideologia alemã*. 4.ed. São Paulo: Hucitec, 1984.

PASTORE, J. *Perspectivas e problemas do emprego no Brasil*. Seminário Brasil-Canadá: desafios para a criação de empregos. Brasília, 2005. Disponível em: www.cebri.org.br/pdf/232_pdf.pdf. Acesso em 12 jan. 2010.

SAISSE, S. *A regulação do trabalho no Brasil: obstáculo ao aumento da renda e do emprego*. Brasília: CNI, 2005. (Nota Técnica CNI, n.4).