



Reforma trabalhista, a quarta fase do governo Dilma

O governo da presidente Dilma Rousseff parece ter organizado seus movimentos políticos em quatro fases: 1) acalmar a mídia e a classe média, 2) combater a crise internacional, 3) abrir setores estatais à iniciativa privada e 4) mudar a legislação trabalhista.

A primeira fase esteve voltada para acalmar a mídia e a classe média, adversárias do governo do presidente Lula, com forte discurso em favor dos direitos humanos, da liberdade de imprensa, da ética, da probidade administrativa e de combate ou censura aos regimes autoritários, temas sobre os quais havia mais crítica ao governo anterior.

A segunda fase foi de enfrentamento à crise econômica internacional, com ênfase na redução da taxa de juros, no incentivo à indústria nacional, inclusive com desoneração ou redução de tributos, e na manutenção dos empregos internos, o que lhe rendeu grande apoio popular.

A terceira fase, próxima de conclusão, consiste na transferência à iniciativa privada, via concessão ou privatização, de setores explorados por estatais, como as rodovias, ferrovias, aeroportos, portos, entre outros.

A quarta fase, que terá lugar logo após a conclusão da terceira, no início de 2013, consistirá no envio ao Congresso de proposições em estudo no governo com previsão de mudanças nas relações de trabalho.

Estão envolvidos com esses estudos vários órgãos do governo, desde o Ministério do Trabalho, passando pelos Ministérios do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior e Planejamento até a Secretaria-Geral e a Casa Civil da Presidência da República.

Os temas em estudo são os seguintes: 1) a criação da figura do emprego intermitente, em que o trabalhador fica à disposição do contratante por poucas horas no dia ou poucos dias por semana; 2) a regulamentação do direito de greve e da Convenção 151 da OIT sobre negociação no serviço público; 3) a instituição do acordo por propósito específico no âmbito da empresa e 4) a extensão aos empregados domésticos dos direitos assegurados aos demais trabalhadores.

São temas que tanto podem se constituir em oportunidades, como no caso dos domésticos, quanto

ameaças, com eventual flexibilização de direitos. Além destes, o Ministério da Previdência estuda mudanças em alguns benefícios do regime geral de Previdência, como o fim da carência para a concessão de pensões, entre outros.

O movimento sindical deve ficar atento para que, na formulação dessas iniciativas legislativas, não prevaleça apenas a vontade empresarial. Registre-se, a título de informação, que algumas dessas sugestões partiram da Câmara de Políticas de Gestão, Desempenho e Competitividade no âmbito do Conselho de Governo, presidida pelo empresário Jorge Gerda.

Toda atenção será pouca. A popularidade da Presidente, o crescimento da base de apoio na eleição municipal e a defesa dessas teses por setores influentes do governo podem turbinar seu andamento no Executivo e no Legislativo.

A unidade do movimento e o fortalecimento do Ministério do Trabalho e Emprego podem fazer a diferença na disputa acerca do conteúdo dessas mudanças.

A Diretoria

Legislação trabalhista

Projeto do negociado sobre o legislado retorna ao Congresso Nacional

Páginas 2 e 3

Fator previdenciário

Presidente da Câmara diz que será votado depois das eleições

Página 7

Rotatividade

Centrais sindicais debatem propostas para combater o fenômeno

Páginas 10 e 11

CLT

PL 4.193/12: convenções e acordos coletivos poderão sobrepor legislação

Retorna à discussão no Congresso a reforma trabalhista. O tema não é novo, mas traz consigo um componente preocupante, a enorme bancada patronal no Legislativo. Uma bancada capaz de aprovar, sem grandes dificuldades, por exemplo, o PL 4.193/12, do deputado Irajá Abreu (PSD-TO), que altera a redação do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre a eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Isto é, a iniciativa de lei tem o propósito de alterar a CLT para que o negociado prevaleça sobre o legislado. O projeto, segundo o autor, foi inspirado no PL 5.483/01, enviado ao Congresso pelo então presidente da República Fernando Henrique Cardoso, cujo propósito era alterar a CLT para que o negociado prevalecesse sobre o legislado.

O movimento sindical lembra bem deste projeto, que foi aprovado pela Câmara e enviado ao Senado (PLC 143/01). Assim que o presidente Luiz Inácio Lula da Silva assumiu a Presidência da Re-

pública encaminhou mensagem ao Congresso para que a proposição fosse arquivada.

ARGUMENTO BATIDO

O deputado argumenta para justificar o projeto que é necessário alterar a legislação trabalhista, pois “o País ainda encontra muita dificuldade para dar emprego aos jovens e mantém um enorme contingente de seus trabalhadores em situação de informalidade.”

Este raciocínio é no mínimo enviesado, pois é sabido que em grande medida o desemprego entre os jovens está associado ao fato de haver um grande contingente de mão de obra não qualificada. Assim, cai por terra este e outros argumentos que enxergam na “rígida” legislação trabalhista o problema do desemprego brasileiro.

Se com toda essa “rigidez” a legislação é frequentemente burlada, imagine o que aconteceria sem legislação nenhuma.

Então, num quadro de desrespeito à legislação trabalhista o mais correto não seria enfraquecê-la ou

extingui-la, mas fortalecê-la, dar-lhe mais eficácia.

TRAMITAÇÃO

O projeto está sob análise da Comissão de Trabalho, que designou como relator da matéria o deputado Silvio Costa (PTB-PE). Em seguida, a proposição será examinada pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

OUTRAS AMEAÇAS

Este projeto se junta a outras proposições cujo propósito é flexibilizar as relações de trabalho. São iniciativas que poderão, se aprovadas, comprometer o mundo do trabalho.

O PL 948/2011, do deputado Laércio Oliveira (PR-SE), que modifica a CLT, a fim de alterar a redação do parágrafo 2º do artigo 477 da CLT, que trata dos efeitos da quitação das verbas rescisórias. O instrumento de rescisão terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Em resumo, este projeto tem por finalidade impedir que o empregado demitido possa reclamar na Justiça

EXPEDIENTE

Publicação do DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar

Endereço: SBS - Edifício Seguradoras
Salas 301/7 - 70093-900 - Brasília-DF
www.diap.org.br
diap@diap.org.br
Fones: (61) 3225-9704/9744
Fax: (61) 3225-9150

Supervisão

Ulisses Riedel de Resende

Edição

Viviane Ponte Sena

Redação

Alysson Alves, André dos Santos,
Antônio Augusto de Queiroz, Iva Cristina Pereira de Sant'Ana, Marcos Veraine, Neuriberg Dias, Ricardo Dias de Carvalho, Robson Lopes e Viviane Ponte Sena

Diagramação

Fernanda Medeiros

Fone: (61) 3224-5021

Ilustração capa: Cerino

Impressão: Stephanie Gráfica e Editora

CONSELHO DIRETOR DO DIAP

Presidente

Celso Napolitano (SINPRO/SP e FEPEESP)

Vice-Presidentes

José Augusto da Silva Filho (CCT/FST)
Wellington Teixeira Gomes (FITEE)
Aramis Marques da Cruz (Sindicato Nacional dos Moedeiros)
João Batista da Silveira (SAAE-MG)
Lúcio Flávio Costa (CNPL)

Superintendente

Epaminondas Lino de Jesus (SINDAF-DF)

Suplente

Ricardo Nerbas (SINTEC-SP)

Secretário

Wanderlino Teixeira de Carvalho (FNE)

Suplente

Antônio de Lisboa Amâncio Vale (SINPRO-DF)

Tesoureiro:

Izac Antonio de Oliveira (FITEE)

Suplente:

Jacy Afonso de Melo (SEEB-DF)

Conselho Fiscal

Efetivos

Itamar Revoredo Kunert (Sind. Adm. de Santos-SP)
Douglas de Almeida Cunha (SINDECOF-DF)
Vicente Venuk Pretko (SINTRACARP-PR)

Suplentes

Maria Aparecida Sousa (SEEB-DF)
Clede de Oliveira Vieira (SINDJUS-DF)
Clóvis Matoso Vilela Lima (FEBRAD)

do Trabalho qualquer direito trabalhista que não tenha sido expressamente ressaltado no momento da rescisão contratual.

O texto, além de tentar valer-se da desatenção, ingenuidade ou desinformação do empregado, representa uma afronta ao princípio prescricional, previsto no inciso XXIX do artigo 7º da Constituição, segundo o qual é direito do trabalhador propor “ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”.

O relator deste projeto na Comissão de Trabalho é o deputado e empresário Sandro Mabel (PMDB-GO).

SIMPLES TRABALHISTA

O PL 951/2011, do deputado Júlio Delgado (PSB-MG), institui o Programa de Inclusão Social do Trabalhador Informal (Simples Trabalhista) para as microempresas e empresas de pequeno porte de que trata o artigo 3º da Lei Complementar 123 (Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte), de 14 de dezembro de 2006, na forma que especifica.

Pelo projeto, cria-se um simples trabalhista para as pequenas e microempresas, com a redução dos direitos trabalhistas dos empregados desses estabelecimentos. A proposta consiste em flexibilizar os direitos trabalhistas dos empregados de pequenas e microempresas, com redução dos encargos e custos da contratação, mediante acordo ou convenção coletiva específica ou, ainda, por negociação direta entre empregado e empregador, que terão prevalência sobre qualquer norma legal. Tratamento jurídico diferenciado O projeto, objetivamente, pretende incluir os direitos trabalhistas entre os incentivos previstos no artigo 179 da Constituição, segundo o qual “A União, os estados, o Distrito Federal e os municípios dispensarão

às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei.”

O dispositivo constitucional em questão, entretanto, não tem esse alcance. Foi concebido para permitir aos entes federativos proporcionarem tratamento jurídico diferenciado voltado para a simplificação das obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, sem qualquer menção ou margem para alcançar os direitos trabalhistas, que estão protegidos como cláusula pétrea no artigo 7º, do título II da Constituição, que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais.

O projeto, segundo o autor, foi inspirado no PL 5.483/01, enviado ao Congresso pelo então presidente da República Fernando Henrique Cardoso, cujo propósito era alterar a CLT para que o negociado prevalecesse sobre o legislado

Portanto, querer extrapolar os comandos constitucionais de proteção às empresas de pequeno porte, especialmente o inciso IX do artigo 170, que recomenda “tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País”, e o artigo 179, para incluir os direitos trabalhistas, é forçar a barra.

O projeto aguarda votação do parecer favorável do relator, deputado Guilherme Campos (PSD-SP), na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio.

CÓDIGO DO TRABALHO

O PL 1.463/2011, do deputado Silvio Costa (PTB-PE), institui o Código do Trabalho. Garante direitos mínimos aos trabalhadores, tornando a composição entre as partes como reguladora das relações laborais.

Na prática, flexibiliza os direitos trabalhistas. Pela proposta de Código - que possui 240 artigos e está organizado em quatro livros (I - Do Direito Individual do Trabalho, II - Do Direito Coletivo do Trabalho, III - Das Penalidades e IV - Das Disposições Transitórias) - os direitos mínimos previstos podem ser alterados por meio: 1) de convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou 2) acordo individual, desde que o trabalhador perceba salário mensal igual ou superior a dez vezes o limite do salário de contribuição da Previdência Social.

O Código também trata sobre a terceirização, da organização sindical e do financiamento das entidades sindicais, do direito de greve e do processo de negociação, individual ou coletiva, além dos quoruns e penalidades na hipótese de descumprimentos das regras e procedimentos previstos. Bem formulado, o Código, na prática, desmonta o Direito do Trabalho, que no Brasil é norma de ordem pública e caráter irrenunciável.

Ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive com a previsão de acordo individual entre empregador e trabalhador, desde que este tenha salário mensal igual ou superior a dez vezes o teto de contribuição do INSS (R\$ 36.896,60), elimina a figura do hipossuficiente nas relações de trabalho, princípio segundo o qual o empregado é a parte mais fraca econômica, social e politicamente na relação com o empregador.

Será constituída uma comissão especial para analisar a matéria.

Como se vê, o movimento sindical precisa ficar atento, pois estas proposições ameaçam sobremodo as relações de trabalho do Brasil.

Projeto regulamenta relações de trabalho entre os servidores e o Estado

Neuriberg Dias

Tramita na Câmara o PL 4.532/2012, do deputado Policarpo (PT-DF), que estende aos servidores públicos o direito de negociação coletiva. A proposição se junta a outros projetos de lei apresentados com este propósito.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, três pilares devem sustentar a estrutura organizativa do funcionalismo: 1) o direito à sindicalização, 2) o direito à negociação coletiva e 3) o direito à greve.

Hoje, a organização dos servidores está incompleta, pois o direito à negociação coletiva não existe. Assim, o projeto do deputado petista procura sanar esta lacuna.

O projeto busca a democratização das relações de trabalho, o tratamento de conflitos e estabelece as diretrizes básicas da negociação coletiva dos servidores públicos, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica ou fundacional dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios.

SINDICALIZAÇÃO

No capítulo que trata da sindicalização é garantida a todos os servidores públicos a livre associação sindical, não prejudicando, benefício, isento de um dever ou privado de qualquer direito em virtude do exercício da associação sindical.

O projeto também assegura o afastamento do servidor público para o exercício do mandato classista e a dispensa do ponto ao representante que componha a bancada sindical para participar de mesa de negociação.

A divulgação de movimentos grevistas e o direito da arrecadação de fundo de greve também são assegurados.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

No projeto, a parte sobre a negociação coletiva estabelece um processo de diálogo com vistas ao tratamento de conflitos nas relações de trabalho, pautado na boa fé, do reconhecimento das partes e do respeito mútuo e de forma permanente para assegurar os princípios básicos da Administração Pública e da liberdade de associação sindical.

O projeto busca a democratização das relações de trabalho, o tratamento de conflitos e estabelece as diretrizes básicas da negociação coletiva dos servidores públicos (...) dos Poderes da União, dos estados, do DF e dos municípios

A negociação coletiva será exercida por meio de mesas de negociação permanente, instituídas no âmbito dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. A matéria prevê a regulamentação das mesas de negociação por regimento interno, construído de comum acordo entre as partes – funcionalismo e governo.

DIREITO DE GREVE

Também é direito dos servidores o exercício da greve assegurando aos grevistas o emprego dos meios pacíficos tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve.

O projeto estabelece que durante a greve a entidade sindical e a respectiva direção do órgão, autarquia ou

fundação ficam obrigadas a garantir o atendimento das necessidades inadiáveis da sociedade.

No caso do exercício do direito de greve dos contingentes de forças policiais armadas fica condicionado à suspensão temporária, durante o período de greve, do porte de arma por parte dos policiais que aderirem ao movimento grevista.

A regulamentação ainda prevê que as faltas ao trabalho em decorrência de greve serão objeto de negociação a qualquer tempo, devendo produzir um plano de compensação que contemple os dias parados e/ou o trabalho não realizado. Não havendo acordo, as faltas implicarão na perda da remuneração, segundo o projeto.

Os dias parados não serão computados para fins de estágio probatório e nem como critério para avaliação de desempenho, avaliação ou índices de produtividade ou incapacidade para o desempenho da função pública.

PROJETOS EM TRAMITAÇÃO

Tramitam atualmente no Congresso pelo menos 24 projetos sobre o tema, com destaque para três. O PL 4.491/01, da ex-deputada Rita Camata (PMDB-ES), que recebeu substitutivo interessante na Câmara, embora ainda mereça aperfeiçoamentos.

Outro, do senador Paulo Paim (PT-RS) (PLS 87/07), garante efetivamente o direito de greve sem deixar de atender as atividades essenciais. E o último (PLS 710/11), do senador Aloysio Nunes Ferreira (PSDB-SP), vem na linha das propostas oficiais, cujo objetivo é dificultar o direito de greve dos servidores.

TERCEIRIZAÇÃO

Judiciário veda modalidade para atividade-fim no setor público

André Santos

A terceirização é uma modalidade de relação de trabalho que ainda não encontrou sustentabilidade no País. Para os empresários, as últimas decisões no Judiciário e as normas criadas pelo Tribunal de Contas da União (TCU) restringem a atuação empresarial neste ramo. Para os trabalhadores, a falta de uma legislação que traga segurança jurídica para garantir os direitos é o principal problema.

Extinguir a terceirização seria o ideal. Porém, essa modalidade de mão de obra, que a partir dos anos 90 avançou com grande intensidade no Brasil, foi consolidada como alternativa aos empresários para reduzir custos para produzir mais com menos despesas com folha de pagamento. Essa é a justificativa utilizada pelo setor empresarial.

Com os processos de privatização intensificados no governo Fernando Collor, a prática da terceirização tornou-se uma atividade essencial para o meio empresarial.

No Congresso Nacional várias iniciativas têm objetivo de regulamentar o setor e trazer mais segurança para a atividade laboral. Mas as proposições tramitam de forma lenta por serem, em sua maioria, contraditórias em relação ao interesse patronal. Das 28 proposições em análise nas casas legislativas, boa parte é relatada por parlamentares da bancada empresarial, que sempre buscam preservar seus interesses em cada projeto.

Uma tentativa na direção de acordo foi a criação de comissão especial destinada a estudar o assunto. O colegiado concluiu por um texto da lavra do relator, deputado Roberto Santiago (PSD-SP).

O texto, que deverá ser apreciado ainda na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados,

cuja relatoria está a cargo do deputado Arthur Oliveira Maia (PMDB-BA), será um substitutivo ao PL 4.330/2004, do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO). Se aprovado, o projeto ainda vai ser analisado pelo Senado Federal. A divergência entre as centrais sindicais ao conteúdo do texto impede que a proposta de regulamentação siga sua tramitação.

TERCEIRIZAÇÃO NOS CONDOMÍNIOS

Na tentativa de organizar o setor, o Poder Judiciário tem tomado decisões para minimizar a terceirização e os efeitos da precarização no setor laboral. O exemplo mais recente foi a proibição de contratar mão de obra terceirizada nos condomínios.

A decisão teve início no tribunal de Campinas (SP), com um pedido de anulação da cláusula de um acordo coletivo de trabalho que proibia terceirização de atividade-fim no âmbito de condomínios, firmado entre o Secovi-SP (Sindicato das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais de São Paulo) e o Sindicato dos Empregados em Condomínios Residenciais, Comerciais e Mistos de Limeira.

Essa decisão deve repercutir em todo o País sob a orientação dos sindicatos de trabalhadores em condomínios. O Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no estado de São Paulo (Sindeprestem) foi o autor da ação em Campinas que buscou anular a cláusula do acordo.

TCU

O Tribunal de Contas da União (TCU) determinou que as empresas estatais terão até o dia 30 de novembro para apresentarem plano de substituição de funcionários terceirizados que exerçam atividades-fim. A reposição dos funcionários deverá ser feita por meio de concursos públicos.

Nesse plano, deverão constar quais são as atividades consideradas finalísticas, assim como plano de previsão da saída gradual de terceirizados e a contratação de concursados até 2016, quando expira o prazo de implementação do plano.

Em caso de negligências com os prazos, as estatais estarão sujeitas a multa de até R\$ 30 mil em parcela única. A regra vale para todas as cerca de 130 empresas públicas da administração indireta, sociedades de economia mista e subsidiárias sob a responsabilidade do Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Dest) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG).

A determinação é uma reedição de um acórdão do tribunal de 2010, quando a decisão pela saída de terceirizados já havia sido tomada, mas as empresas não apresentaram plano de substituição dentro do prazo estipulado e as datas-limite foram estendidas.

Maus empresários, que buscam apenas minimizar suas despesas, precarizam as relações de trabalho que por sua vez enfraquecem o movimento sindical de trabalhadores. Com a restrição criada pelo Poder Judiciário, representantes da classe trabalhadora devem redobrar a atenção no processo de regulamentação do setor, sob pena de ser criada uma lei sem a devida proteção para os trabalhadores terceirizados.

Em momentos em que o setor patronal se sente ameaçado, o Congresso Nacional se torna sua principal arma para minimizar os efeitos que podem afetar os interesses patronais. Como arena de debate e de criação de normas jurídicas para o País, é o Poder Legislativo que dará a resposta para os exageros e regulará em definitivo o setor, para o bem ou para o mau. Portanto, os trabalhadores devem ficar atentos para a regulamentação que sairá deste Poder.

Suco de Jabuticaba?

Como enfrentar a rotatividade

*Clemente Ganz Lúcio**

Voltamos mais uma vez a tratar da rotatividade para refletir um pouco sobre a ação sindical, fenômeno perverso que atinge milhões de trabalhadores brasileiros. Perder o emprego, rodar como peão, viver na insegurança do desemprego e na precariedade dos postos de trabalho são faces desse fenômeno. Acreditamos que o momento é oportuno para a ação sindical enfrentar e domar a fera!

Em 2010 a taxa de rotatividade ficou na casa de 54%, ou seja, um em cada dois trabalhadores “rodou” no emprego no ano. Se não considerarmos neste cálculo mortes, aposentadorias, pedido de demissão por parte do trabalhador e mudança de estabelecimento na mesma empresa, resta ainda uma rotatividade por iniciativa das empresas de 37%. Um em cada três trabalhadores rodam no ano porque a empresa os demite! É razoável esse fenômeno?

Vejam algumas características dessa fotografia:

- 63% dos desligamentos são feitos por 6% dos estabelecimentos existentes no país, ou seja, 126 mil estabelecimentos fazem mais de 14 milhões de demissões ao ano. Como uma empresa pode ter mais de um estabelecimento – uma agência bancária é um estabelecimento, por exemplo – o número de empresas é bem menor. Portanto, é possível encontrar essas empresas.

- Um mesmo grupo de trabalhadores sempre é desligado no final de cada ano, apesar de ter vínculo ativo ao longo do ano.

- Há um grupo de milhões de trabalhadores que reincidentemente “rodam” todos os anos.

- O tempo médio de emprego no Brasil é de 4 anos, o menor na comparação com outros 25 países.

- 43% dos vínculos têm menos de um ano de duração e 60% menos de dois anos.

- 64% dos desligados estavam empregados a menos de um ano e 43% menos de seis meses.

63% dos desligamentos são feitos por 6% dos estabelecimentos existentes no país, ou seja, 126 mil estabelecimentos fazem mais de 14 milhões de demissões ao ano

CASOS PARA PENSAR SOLUÇÕES

Já destacamos em artigos anteriores que a rotatividade é pró-cíclica em nossa economia, pois as taxas se elevam com o crescimento econômico e o aumento dos postos de trabalho formais. Não é solução esperar que o crescimento econômico resolva por si o problema, mas, nesse ambiente, podem-se abrir novas possibilidades para o enfrentamento do problema.

Nosso estudo revela que o fenômeno é complexo e permite iluminar o conhecimento prático que temos do problema. Para enfrentar e domar a fera é preciso conhecer suas manhas e manias.

Caso 1: Uma parte dos trabalhadores que “roda” está em atividades sazonais como, por exemplo, no corte da cana-de-açúcar, catando laranja, no comércio de venda de final de ano ou para o dia das mães, entre outros. São vínculos de trabalho de curta duração, resposta às necessidades que as empresas têm de aumentar

expressivamente o volume de trabalho para executar uma grande tarefa e que uma vez encerrada extingue a demanda por trabalho. Repete-se no mesmo local a cada ciclo produtivo.

Caso 2: De forma semelhante ocorre no setor da construção civil, no qual o trabalhador está vinculado à obra. Uma vez concluída a construção, ou mesmo uma etapa dela, a demanda de trabalho se encerra naquele posto. O trabalhador se desloca para outra obra ou outra empresa, região ou cidade. Repete-se o ciclo econômico em local sempre novo.

Caso 3: Semelhante aos dois casos anteriores há demandas nas regiões de turismo, positivamente afetadas nos períodos das férias. Há um aumento da demanda na cidade e região de todas as atividades laborais por um período bem definido.

Caso 4: Há dois grandes grupos com práticas contratuais específicas na área da educação e saúde, com vínculos rompidos a cada período fixo. No caso da educação observa-se em dezembro um volume expressivo de rompimentos de contratos – escolas privadas e celetistas do setor público – e em fevereiro esses contratos são renovados. Algo semelhante ocorre na área da saúde. Qual a lógica dessa dinâmica?

Caso 5: Há postos de trabalho de péssima qualidade, em condições e ritmo que são aviltantes. Um exemplo clássico da atualidade é o trabalho em call centers. A péssima qualidade dos postos de trabalho conduz a rotatividade.

Caso 6: Na terceirização as empresas prestadoras de serviço adequam o volume de trabalho à demanda dos contratos. A terceirização anima a rotatividade.

Caso 7: Há no país empresas de

alocação de mão de obra que “vende trabalhador” segundo a demanda. Neste caso, trabalho encerrado, trabalhador demitido. A natureza da atividade é rodar.

Caso 8: Transversal a todos os casos, a maior parte daqueles trabalhadores que rodam estão em ocupações de auxiliares, assistentes, serventes, ajudantes na área da produção ou administração, em todos os setores. Ocupações de baixa qualificação e de baixo investimento por parte das empresas.

Caso 9: Uma parte das empresas usam as contratações de curta duração, associada ou não à demanda sazonal ou conjuntural, para fazer processo seletivo. A baixa qualificação é uma das justificativas para esse procedimento.

Poderíamos ampliar os casos se partirmos para uma análise setorial ou subsetorial, compreendendo com maior profundidade o fenômeno em cada contexto. Trata-se de uma ta-

refa que deve ser empreendida por todos aqueles que querem enfrentar o problema. Estamos tomando essa iniciativa em conjunto com as Centrais Sindicais e demais entidades sindicais para analisar o problema em cada contexto setorial e pensar a ação sindical.

As medidas para enfrentar o problema deverão responder às causas que levam as empresas a terem a conduta da rotatividade. Por exemplo, quando o trabalhador pede demissão a empresa sabe que deve oferecer melhor salário ou um pacote interessantes de benefícios, ou a promoção de cargo, ou a qualificação combinado com itens anteriores. Caso queira reter o trabalhador em um mercado aquecido a empresa deve melhorar sua proposta.

A Constituição de 1988 possibilita criar mecanismos inibidores da rotatividade. Uma das possibilidades, à semelhança do que foi feito para a prevenção de acidentes de trabalho, é criar alíquotas contributivas diferenciadas para empresas que

praticam taxas maiores e menores, incentivando estas.

Mas, ao olhar para os casos há que se considerar que a multa não resolverá uma parte dos problemas. É necessário, portanto, criar mecanismos que, simultaneamente, respondam às características da atividade econômica sazonal e/ou conjuntural e mantenham ampla proteção ao emprego e ao trabalhador.

As causas exigirão medidas de impacto geral e amplo, bem como medidas de impacto setorial ou de âmbito da categoria ou da empresa. Há, portanto, um grande trabalho político-sindical para melhorar a qualidade dos postos de trabalho e do emprego no Brasil em todos os níveis. Mãos à obra!

(*) *Sociólogo, diretor técnico do Dieese, membro do CDES (Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social) e do Conselho de Administração do CGEE (Centro de Gestão e Estudos Estratégicos)*

Fator previdenciário entrará na pauta, diz Marco Maia

Marcos Verlaine

O presidente da Câmara dos Deputados, Marco Maia (PT-RS), disse que o fator previdenciário (PL 3.299/08) entrará na pauta de votações depois das eleições, cujo segundo turno foi no dia 28 de outubro.

O texto aprovado pelo Grupo de Trabalho Câmara de Negociação de Desenvolvimento Econômico e Social ainda depende de acordos com o governo. Marco Maia disse que vai procurar os Ministérios da Fazenda e da Previdência para discutir o assunto.

Em abril, o plenário da Câmara aprovou regime de urgência para votação da proposta.

O substitutivo aprovado não extingue o fator previdenciário, mas cria uma alternativa ao redutor de benefícios – aposentadorias e pensões – que é a fórmula 85/95.

Este dispositivo reduz o valor das aposentadorias para o trabalhador que se aposenta pelo tempo de serviço antes de atingir a idade de 60 anos, no caso das mulheres, e 65 anos para homens – pela regra do 85/95. O mecanismo condiciona a aposentadoria à soma do tempo de contribuição à Previdência e à idade do beneficiado.

No caso dos homens serão necessários, no mínimo, 35 anos de contribuição e 60 de idade para que o trabalhador aposente com o teto do benefício pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) – R\$ 3,9 mil. Para as mulheres, a soma do tempo de contribuição com a idade tem de atingir 85.

VETO

O fim do fator previdenciário foi aprovado pelo Congresso em 2010, mas foi vetado pelo então presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Criado pelo

governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, o fator previdenciário tinha o intuito de desestimular as aposentadorias precoces.

Mas o resultado foi o inverso e o fator serviu apenas como redutor dos benefícios previdenciários.

POSIÇÃO DO GOVERNO E OPORTUNIDADE

De modo geral, o governo concorda com a flexibilização do fator previdenciário nos termos da aprovação da fórmula 85/95. E diverge cabalmente de sua extinção pura e simples.

Diante dessa posição, já manifestada em várias ocasiões, as centrais têm dois caminhos: 1) manter a postura contrária ao fator, isto é, pela sua extinção, sem adoção de mecanismos alternativos ou 2) negociar com o governo uma alternativa, que seria a adoção da fórmula 85/95.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL

PLS 252/12: projeto quer alterar CLT para ampliar mandato sindical

Marcos Verlaine

Está em discussão no Senado o projeto de lei (PLS) 252/12, do senador Cássio Cunha Lima (PSDB-PB), com propósito de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para ampliar o mandato sindical das organizações dos trabalhadores de três para quatro anos. O projeto altera os artigos 515, 530 e 538 da CLT.

A redação da alínea “b” do artigo 515 do projeto determina que a duração do mandato das diretorias sindicais passa a ser de quatro anos, com apenas uma reeleição.

A modificação no artigo 530 se dá por meio de nova redação proposta para o parágrafo único do texto para vedar candidaturas de “cônjuges e parentes consangüíneos e afins, até o segundo grau ou por adoção, do titular dos cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional”.

A alteração proposta no artigo 538 diz respeito ao tamanho da diretoria, que pelo projeto será constituída de no mínimo três membros e igual número para compor o conselho fiscal da entidade, que serão eleitos pelo conselho de representantes para um mandato de quatro anos.

As diretorias atuais são compostas por sete membros na executiva, com igual número de suplentes.

Pelo projeto, as entidades de grau superior que compõem o sistema

confederativo – federações e confederações – também terão mandato ampliado de três para quatro anos, com apenas uma reeleição para mandato subsequente.

RAZÕES DO PROJETO

O senador Cássio Cunha Lima propõe as mudanças por entender que a CLT, “no que se refere à disciplina do direito sindical, apresenta dois problemas fundamentais: está defasada no tempo e em relação aos princípios inscritos na Constituição de 1988”.

No entendimento do DIAP o projeto é inócuo. Não há necessidade de medidas infraconstitucionais (projetos de lei) para fazer esse tipo de mudança na organização sindical. Trata-se mesmo de uma ingerência na estrutura das organizações dos trabalhadores

O autor não é contra a eleição periódica, “mas não devem ocorrer em frequência excessiva”, argumenta. Sua intenção é adequar os mandatos eletivos, que em geral são de quatro anos, com os mandatos sindicais, que atualmente, de modo geral, são de três anos.

Cunha Lima lembra ainda de outro aspecto para defender a mudança proposta. “Há obviamente custos envolvidos que, em última instância, causarão impactos sobre os orçamentos sindicais”.

CRÍTICAS À INICIATIVA

Em 15 de outubro, foi realizada audiência pública na Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado para debater o projeto, com a participação de representantes de várias entidades sindicais, dentre elas as centrais.

Os representantes dos trabalhadores criticaram a proposta por entenderem que é antidemocrática e fere o direito da autonomia garantido às entidades sindicais pela Constituição Federal.

ESTATUTO

No entendimento do DIAP o projeto é inócuo. Não há necessidade de medidas infraconstitucionais (projetos de lei) para fazer esse tipo de mudança na organização sindical. Trata-se mesmo de uma ingerência na estrutura das organizações dos trabalhadores.

Esse tipo de mudança pode ser feita por meio de alterações nos estatutos das entidades sindicais. Desse modo, as direções das organizações dos trabalhadores e seus filiados podem, por meio de assembleias convocada para esse fim, fazer as modificações que acharem convenientes.

TRAMITAÇÃO

O projeto está em discussão na Comissão de Assuntos Sociais do Senado, cujo relator é o senador Paulo Paim (PT-RS). Ele foi o autor do requerimento para realização de audiência pública sobre a iniciativa na Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa.

DIREITO SOCIAL

Governo edita decreto que regulamenta Lei de Cotas raciais

Marcos Verlaine

Por meio do Decreto 7.824, de 11 de outubro de 2012, publicado no Diário Oficial da União de 15 de outubro, o governo regulamentou a Lei 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.

A Lei de Cotas (Lei 12.711/12) define que ao menos 50% das vagas sejam ocupadas pelo sistema de cotas, índice a ser atingido em quatro anos e já deve ser aplicada aos vestibulares para ingresso de novos alunos no primeiro semestre de 2013. No primeiro ano, o percentual mínimo será de 12,5%.

Metade das vagas vai para alunos com renda familiar de até um salário mínimo e meio por pessoa. A outra será preenchida por negros, pardos e índios, na proporção de cada grupo na população do estado, conforme o IBGE. Todos deverão vir de escolas públicas.

Na questão racial, pelo texto publicado no Diário Oficial, a “proporção de vagas no mínimo igual à da soma de pretos, pardos e indígenas na população da unidade da Federação do local de oferta de vagas da instituição, segundo o último Censo Demográfico divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), será reservada, por curso e turno, aos autodeclarados pretos, pardos e indígenas”.

Ficam excluídos da Lei de Cotas os alunos que cursaram parte do ensino médio em escola particular ou aquele que tentar ingressar nas cotas dos institutos federais de ensino técnico de nível médio e estudou parte do ensino fundamental em escola particular.

Os resultados obtidos pelos estudantes no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) poderão ser utilizados como critério de seleção para ingresso dos alunos cotistas nas instituições.

A Lei de Cotas define que ao menos 50% das vagas sejam ocupadas pelo sistema de cotas, índice a ser atingido em quatro anos e já deve ser aplicada aos vestibulares para ingresso de novos alunos no primeiro semestre de 2013. No primeiro ano, o percentual mínimo será de 12,5%

Desde o dia 16 de outubro, corre o prazo de 30 dias para que as instituições de ensino iniciem a implementação das disposições determinadas pelo Ministério da Educação.

As reservas serão graduais, 25% das cotas por ano, ou 12,5% das vagas totais. O prazo final para adequação das instituições é 30 de agosto de 2016. A Lei de Cotas tem validade até 2022.

O Ministério da Educação vai criar programas de assistência financeira ao aluno cotista. Segundo o ministro, terão prioridade aos recursos alunos de cursos integrais. O Ministério pretende ainda estimular programas de apoio aos cotistas nas universidades.

INTENÇÃO DO GOVERNO

“O que o governo pretende com a lei que foi aprovada no Congresso Nacional é que, nos próximos quatro anos, metade das vagas de todos os cursos de todas as universidades federais estejam asseguradas para alunos das escolas públicas”, disse o ministro da Educação Aloizio Mercadante.

E segue: “O que nós pretendemos é dar oportunidade para esses jovens, dar estímulo para que eles estudem cada vez mais, e que a gente melhore a qualidade do ensino médio”.

ORIGEM

A nova lei teve origem na Câmara dos Deputados por meio da deputada Nice Lobão (PSD-MA), que apresentou o PL 73/99, aprovado pela Casa em 20 de novembro de 2008, e enviado ao Senado Federal.

Na Casa revisora, a proposição tramitou como Projeto de Lei da Câmara (PLC) 180/08, aprovado em 7 de julho de 2012. Assim, depois de 13 anos de tramitação no Congresso, a norma legal foi regulamentada.

EMPREGO

Centrais sindicais apresentam propostas para combater a rotatividade

Os presidentes das cinco maiores centrais sindicais do Brasil (CUT, Força Sindical, UGT, NCST e CTB) iniciaram no mês de outubro uma grande mobilização contra a proposta do governo federal de combater a rotatividade por meio do endurecimento das regras para pagamento de direitos trabalhistas como o seguro-desemprego e o abono salarial.

O objetivo das entidades que representam os trabalhadores é negociar com o Poder Executivo e os empresários limites para as demissões sem justa causa para reduzir os altos índices de rotatividade da mão de obra, que, em 2010, alcançaram absurdos 53,8%.

Isto significa que a cada 100 brasileiros 53 trocaram de emprego naquele ano. Sendo que aproximadamente 37% dos empregados foram demitidos, enquanto outros saíram por iniciativa própria. Uma parte menor foi transferida de local de trabalho. Outra, se aposentou.

Avaliação unânime do movimento sindical é de que os percentuais de rotatividade representam uma violência contra os trabalhadores.

As entidades que representam os trabalhadores não ficaram circunscritas às críticas, mas elaboraram uma série de propostas para o combate à rotatividade sem que para tanto sejam atacados direitos dos assalariados.

“Não aceitamos a retirada de direitos, pois isso não foi eficaz em nenhum lugar do mundo. Queremos discutir alternativas com o governo. Já pedimos audiência com a presidenta Dilma Rousseff para apresentar

nossas propostas”, disse o presidente da CUT, Vagner Freitas.

Segundo Freitas, os números da rotatividade mostram que parte dos empresários utilizam desse nefasto mecanismo para diminuir custos de contratação e aumentar os lucros. “Diante desse fato é preciso proteger o emprego, responsabilizar e punir quem demite mais do que a média histórica do setor”, defende Vagner.

Para combater as demissões, Força Sindical, CTB, UGT, Nova Central, CUT e CGTB redigiram um documento, divulgado em entrevista coletiva, propondo a ratificação da Convenção 158 da OIT, que impõe limite à demissão imotivada.

Os dirigentes também sugerem a redação de um projeto de lei para estabelecer uma contribuição adicional, a ser aplicada sobre as empresas cujo índice de rotatividade de trabalho superar o índice médio de rotatividade do setor. Esta contribuição irá servir para o financiamento do seguro-desemprego.

ESTABILIDADE

O movimento sindical quer ainda negociar medidas capazes de dar maior estabilidade tanto para o trabalhador como para a empresa no planejamento dos investimentos de médio e longo prazos. Entre outros temas, sugerem a criação de um fundo financiado pelo repasse adicional de 10% na multa sobre o FGTS, organização por local de trabalho (OLT) e incentivo à redução da rotatividade.

Para o presidente da CUT, o governo precisa implementar medidas para encarecer as demissões. “As altas taxas de demissões, especialmente em um momento como este de quase pleno

emprego, deixa claro que é barato demitir no Brasil”, argumentou Vagner.

“Temos de dar um basta nisso”, disse o presidente da UGT, Ricardo Patah.

Já o secretário-geral da Força Sindical, João Carlos Gonçalves, Juruna, ressaltou o fato de que “a proposta vai no sentido de aprimorar o mercado de trabalho no Brasil”.

Wagner Gomes, presidente da CTB, lamentou o fato dos empresários continuarem demitindo trabalhadores para contratar outros ganhando menos, enquanto o governo desonera preços e tributos.

“O que nos decepciona e temos de denunciar é que o governo baixa IPI, as indústrias têm quase 20% de redução nos custos da folha de pagamento e continuam demitindo apenas para aumentar os lucros”.

Também participaram da coletiva um representante da Nova Central Sindical de Trabalhadores e o presidente da CGTB, Ubiraci Dantas, Bira.

Conheça as propostas das centrais sindicais:

1 - Programa Nacional de Estabilização e Manutenção do Emprego

Criação de um fundo financiado pelo repasse do adicional de 10% na multa sobre o saldo do FGTS estimado em R\$ 3 bilhões ao ano. Quando a empresa tiver dificuldade, pode-se negociar uma redução da jornada ou suspensão do trabalho e o trabalhador seria remunerado pelo Fundo.

O exemplo é o Fundo Alemão (Kurzarbeit): quando surgem dificuldades econômicas, as empresas reduzem a jornada de trabalho ou interrompem totalmente a produção e os salários são custeados por esse fundo.

2 – Incentivo a Organização por Local de Trabalho

Muitos dos problemas que tem como consequência a demissão podem ser dirimidos através da negociação interna à empresa. Uma medida de incentivo a essa prática poderia ser: nos financiamentos e licitações públicas, constar a preferência, dentre as regras do edital, por empresas que possuam organização por local de trabalho.

3 – Incentivo à redução das taxas de rotatividade

A rotatividade não é boa para o trabalhador que intercala períodos empregado e períodos desempregado com ganhos reduzidos, nem para a empresa que perde o conhecimento e prática, gerando consequente queda de produtividade e competitividade. Não é bom para a economia que vê recursos que poderiam ser investidos em outras áreas serem consumidos por políticas passivas de emprego.

3.1 - Preferência nas obras públicas (constar nos editais de licitação) e nas compras públicas (incluir como item no pregão, juntamente com o preço), às empresas com taxas de rotatividade menores que as taxas dos seus respectivos setores.

Essa medida visa incentivar três setores historicamente com altas taxas de rotatividade – construção civil, agricultura e comércio.

3.2 - Analisar as causas que promovem demissão coletiva regular de contingentes de trabalhadores (educação e saúde, p. ex.) e criar mecanismos adequados para alterar essa prática em cada situação.

3.3 - Criar instrumentos para

agilizar com segurança o registro do contrato de trabalho temporário ou de curta duração: carteira de trabalho por meio do cartão eletrônico. Adequar os critérios de contagem de tempo de contribuição, mecanismos de acesso aos direitos e procedimento de registro do vínculo de emprego.

3.4 - Investir na ampliação e aprimoramento do serviço público de intermediação de mão-de-obra, parte do sistema público de emprego.

4 – Aprimorar as bases de dados para possibilitar um cálculo mais preciso da taxa de rotatividade.

A rotatividade não é boa para o trabalhador que intercala períodos empregado e períodos desempregado com ganhos reduzidos, nem para a empresa que perde o conhecimento e prática, gerando consequente queda de produtividade e competitividade

Adequar critérios e procedimento para o registro administrativo para os casos de transferência (quando não há interrupção no trabalho, mas troca de estabelecimento na mesma empresa).

RESPONSABILIZAÇÃO

Medidas que visam diferenciar as empresas responsáveis pelo maior volume de rotatividade, quando muito acima da rotatividade setorial.

1 - Regulamentação do parágrafo 4 do artigo 239

§ 4.º O financiamento do seguro-desemprego receberá uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da força de trabalho superar o índice médio da rotatividade do setor, na forma estabelecida por lei.

Conforme estudo do Dieese, baseado na RAIS, em torno de 6% dos estabelecimentos são responsáveis por 95% da rotatividade.

A proposta é a criação de uma taxa que teria como fato gerador a rotatividade, quando promovida pelas empresas acima do nível médio do seu setor econômico de atuação. Pode-se aqui utilizar como critério de classificação algo como o do Seguro Acidente de Trabalho e o FAP (Fator Acidentário de Prevenção).

2 - Ratificação da Convenção 158 da OIT

Com a ratificação da Convenção 158, a empresa terá de comunicar com antecedência tanto o trabalhador quanto o sindicato; terá que justificar as razões da demissão, possibilitando ao sindicato buscar outras soluções alternativas para as demissões em massa.

3 - Regulamentação do artigo 7, inciso I da Constituição

Um projeto que regulamente a demissão no Brasil deve proibir a dispensa nos seguintes casos: gravidez, dirigente sindical, cipeiro, delegado sindical, trabalhador próximo a data da aposentadoria, trabalhador com doença profissional, trabalhador com tempo de casa elevado.

Para os demais casos:

- Nas dispensas em massa, decorrentes de automação, fusão/incorporação de empresas, mudança de região, a demissão, se houver, deverá ser acompanhada de Programa de Demissão Voluntária (PDV), com critérios como: tempo de casa, idade, estado civil, trabalhadores com filhos, arrimo de família e necessidade de informação e negociação prévia com as entidades de trabalhadores.

- Fechamento de fábrica/falência: algum tipo de indenização também levando em consideração os parâmetros acima.

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Desoneração da folha e os impactos sobre o patrimônio da Seguridade Social

Instituída pelo Plano Brasil Maior, a desoneração da folha de salários foi uma importante medida de governo para aumentar a competitividade da indústria nacional. As ações do Plano estão previstas na MP 582/12, ainda sob exame do Congresso Nacional, e dão continuidade à política de redução dos custos de produção, iniciada com as MPs 540/11 e 563/12, transformadas, respectivamente, nas Leis 12.546/11 e 12.715/12.

Em essência, o Plano Brasil Maior, lançado em agosto de 2011, estabelece estímulos à economia nacional por meio de incentivos tributários e desoneração da folha de pagamento de alguns setores. Esta desoneração se concretiza a partir da substituição da cobrança previdenciária sobre a folha de pagamento de pessoal pela cobrança sobre o faturamento.

Por esta nova dinâmica de cálculo, o que se propõe, de fato, é que os setores beneficiados possam substituir a contribuição previdenciária patronal de 20% sobre a folha de pagamento por alíquotas de 1% a 2%, conforme o caso, sobre a receita bruta, excluídas as vendas canceladas e os descontos concedidos.

A despeito do argumento do governo de que o objetivo da medida é aumentar a produtividade e a competitividade de segmentos da economia e ampliar a formalização de mão de obra no País, a desoneração da folha tem como consequência uma renúncia previdenciária da ordem de R\$ 130 bilhões.

Se por um lado o governo tem reiterado que a União compensará possíveis perdas do Fundo do Regime Geral de Previdência Social, a fim de assegurar a sustentabilidade financeira do referido regime, entidades como a Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil (Anfip) alertam para o risco da transferência de recursos da Seguridade Social, que é patrimônio dos trabalhadores, para a iniciativa privada. O que preocupa a Associação é a possibilidade de prejuízos para o caixa da Seguridade Social, que há tempos já vem sendo desviado para outras finalidades.

Para colaborar com o debate, a Anfip editou a cartilha “Desoneração da Folha de Pagamentos: Oportunidade ou Ameaça?”. O propósito da publicação é analisar as alternativas de desoneração da contribuição previdenciária patronal de 20% incidente sobre a folha de pagamentos, que mereceram destaque nos últimos anos, e avaliar os seus impactos e as consequências para a Previdência Social brasileira.

No estudo, são apresentadas análises setoriais, elaboradas a partir de uma base de dados consistente e estruturada por segmentos econômicos, que indicam, para cada ponto percentual de redução na alíquota patronal de 20%, qual deve ser a alíquota a incidir sobre o faturamento, de forma a se obter a mesma receita total.

Inicialmente, são abordados os aspectos metodológicos do estudo, as premissas e informações sobre a base de dados, e em seguida é feita uma resenha das alterações legislativas e das propostas de reforma tributária que preveem ou incluem a desoneração da folha de pagamentos, para finalmente chegar-se às simulações, análises e a uma avaliação dos impactos de cada alternativa proposta.

É importante ressaltar que a Anfip não se posiciona contra a desoneração do setor. A proposta da entidade é de que a desoneração não atinja a folha de salários, preservando assim o financiamento da Previdência Social pública. Em audiência pública no Senado Federal, o presidente da Fundação Anfip, Floriano Martins Sá Neto, defendeu que a desoneração seja feita “em cima da Contribuição Social sobre o Faturamento Líquido, assim, as empresas com folha de pagamento extensa seriam as mais beneficiadas”.

Outro ponto levantado por Sá Neto foi o fato de que a arrecadação da folha representa 25% de toda a arrecadação da União. “A Anfip defende veementemente a contribuição sobre a folha, em face da sua importância no conjunto dos tributos federais”, afirmou.

EQUILÍBRIO DO SISTEMA

Além da Anfip, técnicos e especialistas, assim como as centrais sindicais, que foram ouvidos em audiência pública, ressaltaram que transferir a conta da desoneração para a Seguridade Social pode colocar em risco o equilíbrio do sistema. José Aparecido Carlos Ribeiro, técnico de planejamento e pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), disse que “a desoneração gera uma perda significativa ao INSS e a geração de empregos teria que ocorrer a longo prazo”. Somente as atuais desonerações promovidas em setores pontuais da economia representam uma renúncia fiscal de R\$ 22 bilhões, de acordo com ele.

Clóvis Roberto Sherer, supervisor do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em Brasília, comentou que todo o debate promovido sobre o assunto ocorre com base em projeções. Por isso, segundo ele, é necessário ter dados claros e objetivos sobre os efeitos da desoneração.

Nessa mesma linha de pensamento e crítica, as centrais sindicais se posicionam acerca da desoneração, principalmente no que diz respeito à integridade dos recursos da Seguridade Social. Para as centrais, a agenda fiscal do Brasil deveria ser a concretização da reforma tributária de maneira a alterar a estrutura atual que penaliza assalariados e trabalhadores em geral.

As centrais também alertam para a constatação de que outras experiências – como o Simples e o Super Simples – não geraram mais empregos, o que é uma das justificativas para atender a alguns setores produtivos no quesito desoneração.

O fato é que a Seguridade Social, como já registrado, é patrimônio de todos os trabalhadores brasileiros, e os benefícios previdenciários têm grande importância para a economia brasileira. Por isso, quaisquer alterações tributárias que envolvam os recursos do Regime Geral da Previdência Social não podem ser feitas de forma apressada e pontual, sem ampla discussão com a sociedade.