

O sistema de proteção ao trabalho no Brasil¹

Fernando Silveira Melo Plentz Miranda

O livro está dividido em uma introdução e cinco capítulos, além das considerações finais. O autor deixa claro na apresentação e na introdução da obra que esta fora realizada no sentido de analisar a criação do sistema de proteção ao trabalho, suas origens e funções. Demonstra ainda que tal sistema alcança tão-somente 40% (quarenta por cento) dos trabalhadores brasileiros na atualidade, uma vez que a informalidade no mercado de trabalho brasileiro é enorme.

No primeiro capítulo são descritas as origens que culminaram com a criação do sistema de proteção ao trabalho, a partir da industrialização brasileira, que tem seus primórdios em fins do século XIX e início do século XX, ou seja, inicia-se no Brasil um século após a Primeira Revolução Industrial ser deflagrada na Inglaterra e nos demais países de industrialização avançada. Esta industrialização brasileira arrasta-se até fins da década de 1920, momento em que os centros urbanos brasileiros formados no período colonial, notadamente São Paulo, passam a ser influenciados pelos imigrantes, principalmente italianos e espanhóis, que reivindicam estatutos de proteção ao trabalho semelhantes aos adquiridos por seus antigos compatriotas em terras europeias.

Naquela época, a Constituição vigente no Brasil era a republicana de 1891 e a legislação infraconstitucional que regulava as relações de trabalho era o Código Civil de 1916; contudo, na esteira dos reflexos da Primeira Guerra Mundial, da formação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da constitucionalização dos direitos sociais a partir da Constituição Mexicana de 1917 e da Constituição da República de Weimar de 1919 – Constituição alemã – houve manifestações de trabalhadores brasileiros que forçaram os legisladores a aprovarem a Emenda Constitucional nº 22, em 1926, que permitiu o Congresso Nacional a implementar leis de cunho especificamente trabalhistas, culminando na aprovação de leis específicas, tais como: proteção a acidentes do trabalho, férias, código de menores, caixa de aposentadoria e pensão (CAP), entre outros.

¹ CASTIONI, Remi. **O sistema de proteção ao trabalho no Brasil**. Campinas: Autores Associados, 2008. 132 p.

A partir de 1930, na Era Vargas, é criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o qual passa a regular as questões relativas a estas três áreas estratégicas do Estado. Em 1931, amplia-se a intervenção do Estado nas questões sindicais, sob influência da *Carta Del Lavoro* (instituto italiano e fascista), regula-se o trabalho da mulher e torna ilegal o trabalho de menores de 14 anos, passando a regular o trabalho dos menores entre 14 e 18 anos. Entre 1932 e 1934, fixa-se a jornada de trabalho de 8 horas diárias para trabalho diurno e de 7 horas para o trabalho noturno, regula-se o descanso semanal remunerado (DSR) e institucionaliza-se a Carteira de Trabalho (atual Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS), que passa a ser documento obrigatório nas relações de trabalho.

A segunda Constituição da República é promulgada em 1934, que garante no texto constitucional direitos sociais, entre eles o salário mínimo que, no entanto, somente seria fixado pela primeira vez no dia 1º de maio de 1940, após a formação das Comissões de Salário Mínimo e de longas discussões. Esta Constituição também criou a Justiça do Trabalho, órgão especializado do Poder Judiciário que passou a ter competência para receber, processar e julgar os litígios da sociedade brasileira que versem sobre natureza trabalhista.

Durante o Estado Novo, período que se estendeu de 1937 a 1945, o Presidente Getúlio Vargas governou com poderes absolutos, promovendo neste período, mais especificamente no dia 1º de maio de 1943, a edição do Decreto-Lei nº 5.452, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), englobando e unificando, na época, em seus artigos, toda a legislação de organização do trabalho, dos sindicatos, da Justiça do Trabalho e o sistema de Previdência Social. Destaca o autor que como resultado da CLT, em 1940 cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros eram registrados, alcançando o ápice do registro em 1980, quando cerca de 70% dos trabalhadores tinham registro.

Na década de 1960, durante o regime militar e sob as formas de trabalho e produção inerentes da Segunda Revolução Industrial – em média cinco décadas de atraso no Brasil em relação aos países de indústria avançada – há a transferência de renda do trabalho para o capital, o que fez com que regredissem os direitos trabalhistas. A primeira das normas flexibilizadoras foi a Lei 5.107, de 13 de setembro de 1967, que instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), pois criou uma forma de demissão por justa causa que acabou com as garantias de estabilidade que os trabalhadores gozavam até então. Com exceção da legislação previdenciária,

todas as políticas do período militar – 1964/1985 – objetivaram o setor produtivo, em desamparo aos trabalhadores.

O segundo capítulo, parte central da obra, é subdividido em seis partes, em que se analisa o sistema público de emprego (SPE) no Brasil. A primeira parte aborda os fundamentos do SPE no Brasil a partir das concepções da convenção nº 88 da OIT de 17 de junho de 1948, sendo que a primeira iniciativa de regulamentação desta convenção ocorreu pelo decreto nº 76.403 de 8 de outubro de 1976, que instituiu o Sistema Nacional de Emprego (SINE). A partir da lógica de proteção ao trabalhador em casos de desemprego motivado por demissões sem justa-causa, institui-se o seguro-desemprego, propiciando a instituição do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Este sistema de proteção objetiva resguardar o trabalhador em caso de desemprego pagando benefícios para que este se mantenha e, também, a reinseri-lo no mercado de trabalho a partir do oferecimento de postos de trabalho disponíveis, de acordo com a sua qualificação profissional.

O segundo tópico do capítulo versa sobre o surgimento do FAT e o conselho tripartite de gestão do fundo. Criado pelo texto constitucional de 1988 e regulamentado por diversas legislações infraconstitucionais, o FAT é gerido por um conselho formado por representantes do Estado, dos sindicatos profissionais e dos sindicatos patronais, havendo vários representantes de cada uma destas 3 categorias. Os recursos do FAT provêm dos depósitos do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação de Patrimônio do Servidor Público (PASEP), financiando as políticas do SPE e do seguro-desemprego, contando o fundo com cerca de R\$ 90 bilhões, distribuídos em depósitos no BNDES, no Banco do Brasil e em outras contas especiais.

A terceira parte do segundo capítulo trata do seguro-desemprego, que se caracteriza pelo benefício pago ao trabalhador dispensado do trabalho sem justa causa, ou seja, quando ocorre a rescisão do contrato de trabalho sem a vontade do trabalhador. Outra hipótese de pagamento do benefício do seguro-desemprego ocorre na rescisão indireta do contrato de trabalho, situação também conhecida como “justa causa praticada pelo empregador”, ou seja, quando o empregador não cumpre as regras mínimas exigidas pelo direito do trabalho e que são materializadas no contrato individual de trabalho, ensejando ao trabalhador requerer em juízo a dispensa do trabalho por culpa do empregador.

O quarto ponto analisa os benefícios pagos pelo PIS/PASEP, que podem ser concedidos na forma de abono aos trabalhadores que estejam ocupados e que se enquadrem em alguma das

hipóteses de beneficiários, sendo a mais comum a dos trabalhadores que recebem no máximo dois salários mínimos mensais e que estejam regularmente inscritos na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) pelos respectivos empregadores.

O quinto item discorre sobre as políticas de educação voltadas aos trabalhadores, iniciando-se tal ramo educacional na década de 1930 no Governo Vargas, pelo fato de que o Brasil iniciava um processo de industrialização e urbanização, com cada vez mais pessoas migrando do campo para as cidades à procura de emprego, sendo certo que estes estavam cada vez mais concentrados na indústria, que necessitava de mão de obra “qualificada”. Inicialmente, a educação dos trabalhadores competia diretamente às indústrias através dos cursos de aperfeiçoamento profissional, mas diante de interesses setoriais, em 1942 é criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e em 1946 o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), formando o berço do Sistema S. A partir da década de 1990, o Sistema S passou a contar com mais três instituições, a saber: Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR).

E, por fim, o sexto tópico do segundo capítulo aborda os Programas de Geração de Emprego e Renda (PROGER), que se constitui na última parte dos programas que integram o SPE. Objetiva-se pela promoção de ações que garantam a criação de renda e emprego para àqueles que procuram as agências do Sistema Nacional de Emprego (SINE), ou seja, que os desempregados que ao não se reinserirem no mercado de trabalho tenham condições de levantar um financiamento especial para criarem micros e pequenos negócios próprios.

No terceiro capítulo, analisa-se o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), instituído em 1966 como uma reserva para segurança do trabalhador em casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, aposentadoria ou ainda em casos especiais (doenças graves e outras situações definidas em lei que autorizam a liberação do fundo, tal como aquisição de imóvel próprio). É formado por depósitos mensais na proporção de 8% (oito por cento) da remuneração mensal do empregado, que o empregador deve realizar em conta vinculada ao número do PIS do trabalhador junto a Caixa Econômica Federal (CEF), instituição financeira que opera o fundo.

No quarto capítulo discute-se o sistema de relações de trabalho no Brasil, que engloba todas as relações entre trabalho e capital, sendo regulado no Brasil muito antes da vigência da

CLT. Com propriedade, aborda o autor que todo este sistema necessita de mudanças, posto que a intervenção do Estado no sistema corporativo de organização sindical é imenso, cada vez mais intervencionista e repressivo. Considera o autor da obra que o sistema sindical brasileiro é utilizado para muitos fins (principalmente econômicos e políticos) e, geralmente, não se preocupa com a efetividade da garantia dos direitos do trabalhador individual. Desta forma, todas as dúvidas e litígios dos indivíduos são levados do Poder Judiciário, competindo a Justiça do Trabalho conhecer, processar e julgar os litígios individuais, garantindo dentro do possível os direitos dos trabalhadores, que deveriam ser protegidos, em tese, pelos sindicatos.

No quinto capítulo, aborda-se o sistema previdenciário brasileiro, que remonta às suas origens na década de 1930, com a criação dos primeiros sistemas previdenciários. Desde a Constituição Federal de 1988, o sistema previdenciário tem apresentado déficits expressivos, posto que o sistema funciona com base na repartição simples, ou seja, contribuição dos trabalhadores ativos que financia os inativos. A Previdência Social é o maior programa de distribuição de renda no Brasil, ainda que a maioria dos beneficiários receba tão-somente um salário mínimo, mas que ainda assim, auxilia grande parte da população contra a pobreza extrema. O sistema previdenciário é dividido em dois regimes de previdência, o Regime Geral de Previdência Social (RGPS - privado) e o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS - público).

Por fim, nas considerações finais, o autor conclui que, ao longo do século XX, criou-se um arcabouço jurídico que instituiu um sistema de proteção ao trabalho no Brasil, mas que a “questão central” do sistema é que este não ampara a grande maioria dos milhões de trabalhadores que exercem suas atividades na informalidade. Salienta que se faz necessária uma política de crescimento econômico capaz de criar empregos e gerar renda aos trabalhadores, sendo o Brasil um dos poucos países do mundo capaz de gerar crescimento econômico aliado a avanços sociais.

Fernando Silveira Melo Plentz Miranda - Universidade de Sorocaba – Uniso. Sorocaba | SP | Brasil. Contato: fernandomiranda.adv@bol.com.br