



PÁGINA 5 FATO EM ANÁLISE

TST REJEITA CLÁUSULA DE ENTIDADES **SINDICAIS** QUE TENTAM ESTABELECEER EM **DOCUMENTO** QUE **EMPRESAS** ARQUEM COM DESPESAS DE **CAPACITAÇÃO**

PÁGINA 8 VISÃO

JOSÉ PASTORE **ANALISA** ESTUDO **INTERNACIONAL** QUE MEDIU O IMPACTO DA **EDUCAÇÃO** SOBRE OS **SALÁRIOS** AO LONGO DA **CARREIRA** E APONTA **DESAFIOS** PARA O BRASIL

CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E IMPACTOS NA LEGISLAÇÃO

CONTRATAÇÕES PARA A COPA TRAZEM IMPLICAÇÕES LEGAIS

CENÁRIO IMPÕE NOVA ÓTICA PARA OS PAPÉIS DE GOVERNO, DE EMPRESÁRIOS E DE SINDICATOS NO TOCANTE À QUALIFICAÇÃO

BREVE HISTÓRICO

CAPACITAÇÃO DO TRABALHADOR DIANTE DO CENÁRIO ECONÔMICO E DA COPA DO MUNDO

No BRASIL, COMO É COMUM, QUASE TUDO É DEIXADO PARA ÚLTIMA HORA. MOMENTOS DE INSTABILIDADE NA ECONOMIA – COMO O OCORRIDO EM 2008 – HOJE REPOUSAM APENAS NA LEMBRANÇA DE ALGUNS. MEDIDAS UTILIZADAS NA ÉPOCA PARA GARANTIR EMPREGOS FORAM DURAMENTE CRITICADAS, SEJA SOB O FUNDAMENTO DE SEREM RETRÓGRADAS, SEJA PORQUE ERAM INCOMPATÍVEIS COM O DIREITO ATUAL. EMPRESAS ERAM IMPEDIDAS DE DISPENSAR COLABORADORES E OS SINDICATOS, POR SUA VEZ, BUSCAVAM DESESPERADAMENTE MECANISMOS PARA GARANTIR A SUBSISTÊNCIA DE SEUS REPRESENTADOS. DIREITOS FORAM TRANSACIONADOS EM TROCA DE QUALIFICAÇÃO E MANUTENÇÃO TEMPORÁRIA DE VÍNCULOS. APESAR DE TUDO, AS ESTATÍSTICAS OFICIAIS DE DESEMPREGO SÓ AUMENTAVAM. MEDIDAS PARA MINIMIZAR AQUELA SITUAÇÃO FORAM POUCAS. O QUE FOI ABSORVIDO PELA SOCIEDADE? A LEGISLAÇÃO AVANÇOU? COMO OS TRIBUNAIS TÊM DECIDIDO: A FAVOR OU CONTRA EMPRESAS QUE INVESTEM EM CAPACITAÇÃO? O QUE SE ESPERAR APÓS A EUFORIA DA COPA DO MUNDO? AS QUALIFICAÇÕES TERÃO VALIDO A PENA? O ESTADO FEZ E FARÁ SEU PAPEL? HAVERÁ MECANISMOS À DISPOSIÇÃO PARA SE EVITAR PRÁTICAS PREDATÓRIAS? O DESAQUECIMENTO DA ECONOMIA ATINGIRÁ EMPRESAS QUE INVESTIRAM EM QUALIFICAÇÃO?

EXPERIÊNCIA MOSTRA A NECESSIDADE DE REPENSAR OS PAPÉIS DE GOVERNO, DE EMPRESÁRIOS E DE SINDICATOS

No campo das relações de trabalho, a qualificação profissional surge da necessidade de escolha e manutenção da melhor mão de obra em determinada empresa ou órgão público. Nota-se que, desde 1960, há uma incansável busca por esse aprimoramento. Infelizmente, essa necessidade de se ter um perfil de empregado qualificado sempre se associa aos reflexos de crises econômicas ou questões pontuais.

No Brasil, o fato mais recente que trouxe à tona a dificuldade em se ter profissionais capacitados foi a crise de 2008. No episódio, tanto a participação do Estado quanto dos atores sociais (sindicatos e empresas) mostrou-se distante da realidade, ou seja, não se viam meios para suportar uma situação de crise institucional ou interna no campo das relações de trabalho.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), assustado com a repercussão das demissões em massa, passou a discutir formas de alteração do seguro-desemprego. Enquanto isso, os sindicatos se limitavam a discutir formas de redução temporária de direitos por meio de instrumentos coletivos de trabalho, ajustando medidas emergenciais restritas aos direitos mínimos, como jornada de trabalho e redução salarial – o que foi severamente criticado.

As empresas, por sua vez – muitas das quais encerraram suas atividades –, sem

muitas alternativas ou apoio governamental, dispensaram empregados para desafogar a folha de pagamento e para garantir a sua sobrevivência, ainda que temporária. De fato, foi uma situação da qual sobram resquícios até os dias atuais.

Na época, havia discussão muito acirrada a respeito da capacitação dos colaboradores e de sua recolocação no mercado de trabalho. Era comum encontrar cláusulas em acordos coletivos prevendo que programas de capacitação fossem custeados pelas entidades patronais. Muitas empresas, mesmo em situação de crise, mantinham a prática ainda que, por vezes, o funcionário que passava pelos cursos de qualificação precisasse ser dispensado logo em seguida. Contudo, será que naquela situação a qualificação seria mesmo competência das empresas ou estariam os demais atores sociais se omitindo propositalmente?

Aquela crise serviu para que o Estado buscasse novos caminhos e se preparasse para uma nova instabilidade econômica. É o que veremos neste ano. Ouvimos desde a metade do ano passado que a economia causaria reflexos negativos nas relações de trabalho após o segundo semestre de 2014, ou seja, ao fim da Copa do Mundo. Essa percepção, sem dúvida, sugere reflexões para um ajuste direcionado ao mercado de trabalho e o que dele resultará após a passagem do megae-

vento e da construção de infraestrutura para comportá-lo.

O governo – sem se atentar ao que pode vir pela frente – parece atender, ainda que momentaneamente, ao que determina a Constituição Federal (art. 205). O referido artigo estabelece que a educação seja promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. De fato noticia-se que foram criados cursos destinados a aumentar a possibilidade de obtenção de emprego e trabalho, cuja projeção é de que sejam capacitados em torno de 150 mil trabalhadores com o uso de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e que tal contingente será absorvido pelas empresas com vistas a atender aos turistas que visitarão o Brasil. Contudo, as empresas não devem esquecer que a contratação desses profissionais possivelmente elevará o quadro de funcionários como um todo, exigindo atenção quanto ao cumprimento das cotas legais como, por exemplo, a contratação de aprendizes e deficientes. Estes colaboradores também necessitarão de capacitação, elevando os gastos das empresas, que precisarão adaptar locais de trabalho e maquinários, além de outras medidas tangenciais exigidas pela legislação.

Contudo, diante da dinâmica que envolve a Copa do Mundo, pouco ou quase nenhum espaço de tempo restará para aperfeiçoamentos. E exigir que sejam realizados cursos fora do horário de expediente, mesmo que o colaborador seja beneficiado com o curso (de inglês, por exemplo), fatalmente lançará o empregador como réu em processos trabalhistas por cobranças de horas adicionais.

A título de exemplo, basta ver que há decisões do Tribunal Superior do Trabalho favoráveis aos funcionários, baseadas no entendimento de que o empregador tem interesse no aperfeiçoamento profissional do empregado, o que enseja em condenação em horas extras.

Verbi gratia, declina-se decisão da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 94853/2003-900-04-00.7, sobre o assunto:

“Horas extras”. Participação em curso de especialização. Concluindo o E. Regional, forte no conjunto probatório, que a participação obreira em curso de especialização concomitantemente ao horário de trabalho, derivou do interesse patronal não há como se excluir o afastamento da jornada laboral.

É claro que isso depende de cada caso concreto analisado, mas já é um alerta para o que pode vir a causar momento como o vivido.

Superados os gargalos, ainda há preocupação quanto ao preenchimento de cotas para a contratação de portadores de deficiência – a Lei nº 8.213/91 determina que as empresas com 100 a 200 empregados devem reservar, obrigatoriamente, 2% das vagas para pessoas com deficiência. A proporção sobe gradativamente, chegando a 5% para as empresas com mais de mil pessoas

–, diante de práticas desleais adotadas por outros segmentos econômicos, que se aproveitam das qualificações feitas para oferecer maiores salários. Também há a preocupação acerca de possíveis atuações por órgãos de fiscalização por auditores fiscais do trabalho. Diante disso, contratar mais pessoas pode se traduzir em custos.

Não é somente em casos especiais e para atender a certos segmentos que o governo deve investir em qualificação profissional. Sua competência vai além

HÁ PREOCUPAÇÃO QUANTO AO PREENCHIMENTO DE COTAS PARA A CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. CONTRATAR MAIS PESSOAS PODE SE TRADUZIR EM CUSTOS

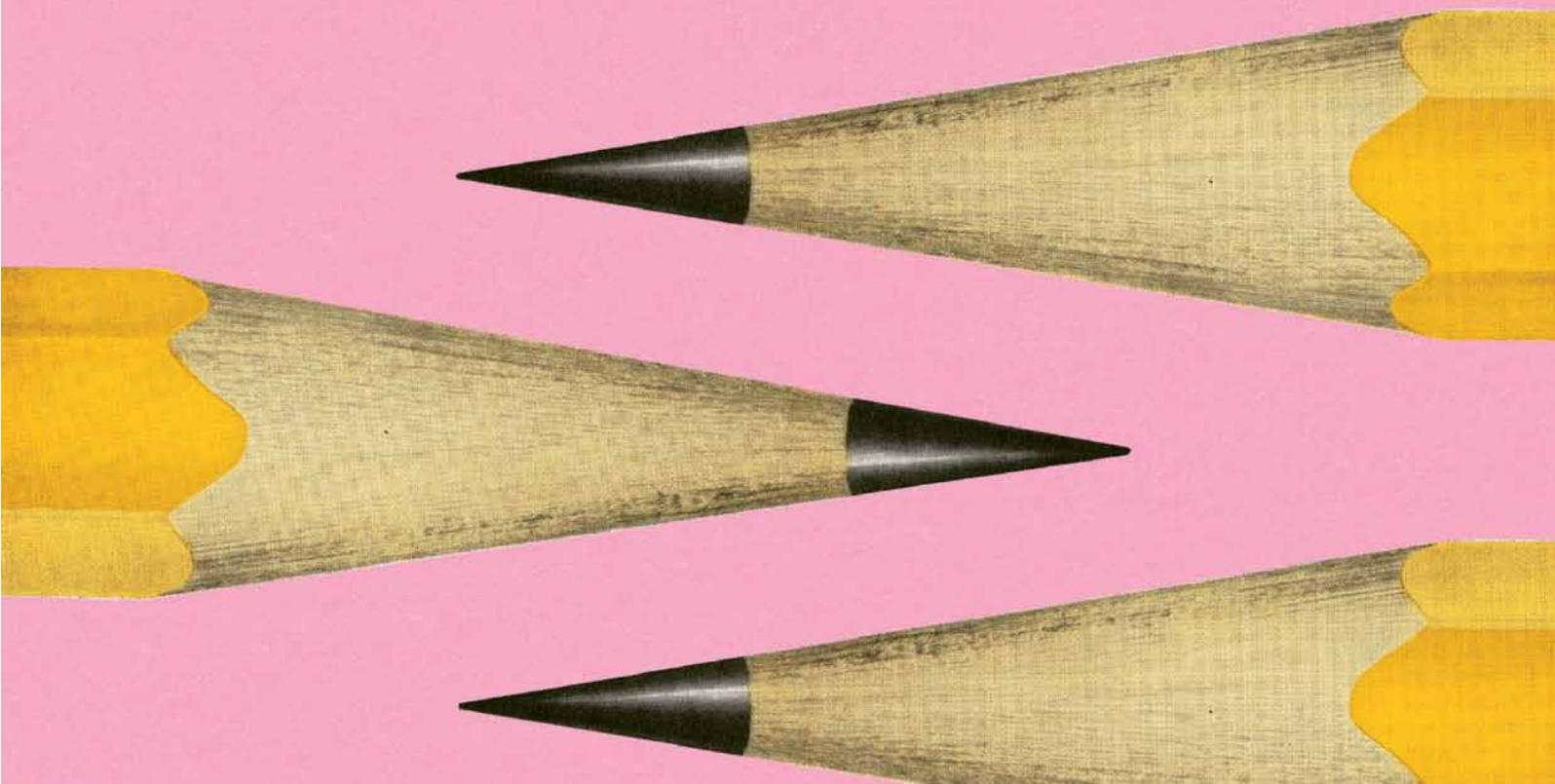
disso. A ausência de um banco de dados de pessoas com deficiência é uma preocupação antiga dos empresários. Aliás, os casos em que ocorreram anulações de multas aplicadas, dispensando empresas do cumprimento da cota, foram pautados (entre outros argumentos) pela ausência de profissionais qualificados e pela inexistência de um banco de dados do governo.

A sociedade não é omissa, muito embora somente atue diante de comandos legais, mas tem efetiva participação no que tange à arrecadação do governo. De fato, do recolhimento das contribuições sindicais obrigatórias, 20% são destinados à Conta Especial Emprego e Salário – vinculada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e ao Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) – e ao Pla-

no Setorial de Qualificação (Planseq), programas para formações específicas e setorializadas, ao passo que os recursos deveriam ser aplicados em qualificação de forma geral, já que todos são sujeitos passivos dessa arrecadação.

Contudo, o que se evidenciará caso nada seja modificado no que tange às formas de garantir a captação de pessoas qualificadas ou aos mecanismos para minimizar eventual crise econômica, será a dispensa de funcionários por parte das empresas, com consequente aumento dos gastos do governo com o seguro-desemprego. Não obstante em 2013 tenha sido exigida a comprovação de matrícula e frequência em curso de formação inicial e continuada de qualificação profissional, com carga horária mínima de 160 horas, para quem requerer o benefício pela segunda vez em menos de dez anos. Em resumo, parece que o Brasil nada aprendeu com a crise ocorrida em 2008. [5]





EMPRESAS NÃO TÊM OBRIGAÇÃO LEGAL DE CUSTEAR FUNDO

TST REJEITA CLÁUSULA IMPOSTA POR ENTIDADES SINDICAIS EM NORMAS COLETIVAS

Com a aproximação da Copa do Mundo, um dos assuntos que se sobressai no universo trabalhista é a capacitação da mão de obra. O tema sugere cautela, pois, na maioria dos casos, há um investimento realizado pelo empregador. Tal investimento pode ser considerado um diferencial para o preenchimento das vagas, passando a bolsa-auxílio a ser integrada ao conjunto de benefícios oferecidos.

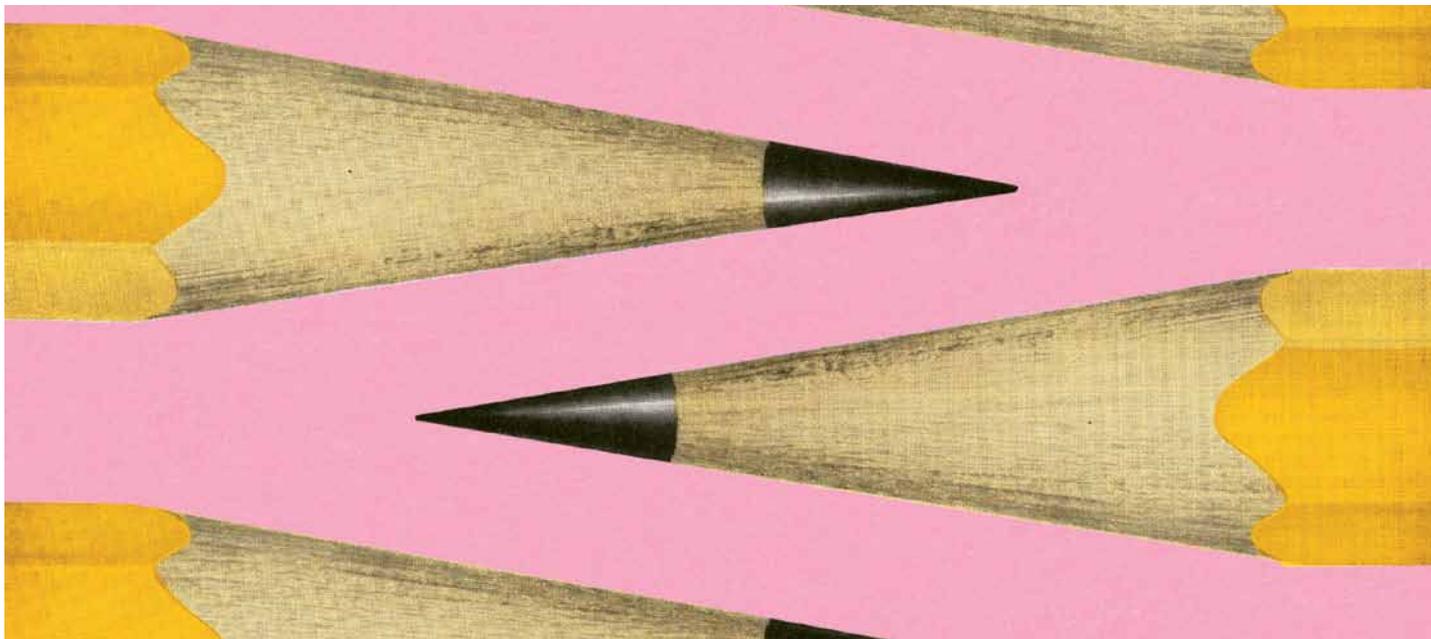
Ressalta-se que as despesas com qualificação profissional suportadas pelo empregador são liberalidades, tendo em vista a inexistência de obrigação legal nesse sentido. Todavia, algumas entidades sindicais incluíram cláusulas obrigacionais nos contratos coletivos, fixando um determinado percentual sobre o salário do empregado a ser pago pelo empregador, objetivando a

manutenção de fundo sindical para educação e qualificação profissional, conduta que tem sido repelida pelos tribunais trabalhistas.

Para ilustrar, reproduzimos na íntegra o teor de cláusula coletiva que versa sobre o assunto:

PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS EM FUNDO DE EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas recolherão às suas expensas, diretamente para a Entidade Sindical Profissional dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de participação na manutenção de fundo sindical de educação e qualificação profissional, o equivalente a 13% (treze por cento) do salário-base de cada



empregado beneficiado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, vigente em 30 de novembro de 2012, observado o teto de aplicação de R\$ 5.736,18 (cinco mil, setecentos e trinta e seis reais e dezoito centavos), em 3 (três) parcelas, conforme deliberação das respectivas assembleias e na forma e condições abaixo explicitadas:

A primeira parcela será de 5% (cinco por cento), devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) de fevereiro de 2013;

A segunda parcela será de 5% (cinco por cento), devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês de abril de 2013;

A terceira parcela será de 3% (três por cento), devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês de junho de 2013.

O pagamento dar-se-á sempre através de guias próprias que serão encaminhadas pela Entidade Sindical Profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – excluem-se da aplicação desta cláusula, os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como os que

estiverem com seus contratos de trabalho suspensos, seja a que título for.

PARÁGRAFO SEGUNDO – a empresa que deixar de recolher a participação acima estabelecida, dentro dos prazos assinalados, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, se paga nos primeiros 30 (trinta) dias subsequentes ao vencimento. Após este prazo, incorrerá em mais multa de 2% (dois por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso.

PARÁGRAFO TERCEIRO – em razão do pagamento instituído nesta cláusula, compromete-se o Sindicato Obreiro a não efetuar cobranças, a qualquer título, das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que busquem a sua participação na negociação e homologação de acordos, durante a vigência determinada na cláusula primeira.

Diante de textos como o acima, questionamentos surgiram no Judiciário sobre a legalidade da previsão de con-

tribuição cobrada da empresa em favor da entidade profissional, resultando em cobrança transversa entre integrantes de categoria diversa daquela representada pelo sindicato beneficiário.

O deslinde da controvérsia foi definido em última instância no dia 19/12/2013 pelo Tribunal Superior do Trabalho, que julgou nula a cláusula que visava compelir as empresas a financiar o sindicato profissional, valendo-se como principal argumento de que a prática afronta o princípio da liberdade sindical. Assim, foi sedimentada a decisão:

Os sindicatos patronal e profissional criaram uma obrigação para que as empresas revertam valores para a criação de um “fundo de educação e qualificação profissional” que, em última análise, se volta à melhoria das condições de trabalho. Contudo, o fato de empresas pagarem valores ao sindicato dos empregados pode interferir na sua organização sindical, conforme jurisprudência majoritária, e atentaria

contra a própria organização sindical. É o que consta do art. 2º da Convenção nº 98 da OIT, e foi sedimentado no Enunciado nº 271 aprovado pela Sessão Plenária na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Nestes termos a questão já foi analisada pelo E. 90 Regional, conforme ementa do Acórdão 6953/2007, publicado em 30.05.2008, da lavra do Exmo. Des. Ubirajara Carlos Mendes: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO. CONTRIBUIÇÃO DIRETA DAS EMPRESAS EM BENEFÍCIO DO SINDICATO REPRESENTANTE DA CATEGORIA PROFISSIONAL. (...) Trata-se de cláusula coletiva que obriga as empresas a pagarem contribuições ao sindicato autor, para futuro benefício da categoria profissional (fundo de educação e qualificação profissional). Como muito bem fundamentado em primeiro grau, as normas coletivas “visam” estipular condições de trabalho aplicáveis. “É espúrio, por isso, a fixação de contribuições em favor tanto do sindicato profissional como patronal, por meio das normas coletivas, porque exorbitante da finalidade prevista para as CCTs”. Não bastasse, o artigo 548 da CLT prevê que o patrimônio das entidades sindicais tem origem nas seguintes receitas, entre outras: “Constituem o patrimônio das associações sindicais: a) as contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de contribuição sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III deste Título; b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas assembleias ge-

rais”. Afere-se, portanto, que há duas espécies de contribuições, a primeira compulsória e de natureza tributária, devida por todos os integrantes da categoria representada pelo respectivo Sindicato, e a segunda devida apenas pelos associados. Ou seja, não há amparo legal para se exigir contribuição de integrante de uma categoria (no caso, patronal) à entidade representativa da outra (empregados). Vislumbra-se, também, que o repasse de dinheiro da empresa autora ao réu configure irregularidade, nos termos da Orientação n. 1 da Conalis (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical), do Ministério Público do Trabalho: “Afronta à liberdade sindical o financiamento patronal do sindicato profissional”. Nas palavras sempre ponderadas do Exmo. desembargador Ubirajara Carlos Mendes, proferidas enquanto ainda integrante da 1ª Turma deste Regional: Não há, por assim dizer, previsão de contribuição transversa, entre integrantes de categoria diversa daquela representada pelo sindicato beneficiário. Ademais, a presente situação, em que o sindicato obreiro depende de contribuição financeira da empresa para promoção de benefícios à categoria profissional, pode ensejar manobras antissindicais, em atentado ao postulado da liberdade sindical. De nada adiantaria as normas constitucionais que garantem a autonomia sindical (por exemplo, estabilidade do dirigente, liberdade de associação, não ingerência estatal etc.), caso se permitisse a paulatina dependência econômica dos sindicatos representantes da categoria profissional de contribuições provenientes das empresas nas quais seus integrantes trabalham (TRT-PR-01600-2009-671-09-00-9, pu-

blicado em 13/5/2011) Assim, referida cláusula é nula, do ponto de vista da categoria econômica, eis que denota financiamento patronal ao sindicato profissional, o que afronta a liberdade sindical. (Processo Nº AIRR-1244-25.2012.5.09.0015)

A nosso ver, a decisão é irretocável, considerando a impossibilidade de transferir para as empresas a incumbência legal que foi imposta aos sindicatos representantes das categorias profissionais no que tange à manutenção do mencionado fundo.

Ademais, essa afirmativa encontra amparo legal no artigo 592 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em seus incisos, II e III, alíneas “n”, preveem como objetivo a aplicação da contribuição sindical arrecadada pelos sindicatos representantes da categoria profissional na educação e formação profissional.

Outro comando legal que não se pode ignorar é o artigo 513, alínea “e”, da CLT, que prevê a possibilidade de instituir contribuições pagas pelos integrantes das categorias profissionais, econômicas ou de profissionais liberais para seus respectivos sindicatos. Ou seja, as contribuições fixadas em suas respectivas assembleias devem ser revertidas em prol da categoria representada.

Por fim, destacamos que a Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18/11/1952 e promulgada por meio do Decreto nº 33.196, de 29/6/1953, veda por meio de seu artigo 2º a ingerência de uma organização na outra, destinada a manter organização de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores. [8]



EDUCAR COMPENSA

A ideia de que a educação é boa para a cidadania e para o trabalho é intuitiva e fácil de entender. A mensuração do seu impacto, porém, é uma tarefa complexa, especialmente quando se busca comparações internacionais. Os pesquisadores ganharam um verdadeiro presente com a liberação dos dados do levantamento realizado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) em 2013 – Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC). A pesquisa estudou cidadãos de 22 países ao longo das carreiras e não apenas em um ponto no tempo.

As primeiras análises começam a ser divulgadas e os principais resultados mostram que os japoneses obtiveram as notas mais altas em capacidade numérica e os italianos, as mais baixas. No conjunto dos 22 países, o impacto da habilidade em Matemática foi expressivo. Em média, para cada 1% de aumento naquela habilidade, os salários aumentam 18%. Mas, como era de se esperar, houve muita variação. Nos Estados Unidos, o impacto foi maior do que a média, tendo chegado a 21%; e na Alemanha, a 28%.

EDUCAÇÃO TEM EFEITO CUMULATIVO DURANTE A CARREIRA, COM ACENTUADO IMPACTO NO SALÁRIO NO DECORRER DO TEMPO. ESSE IMPACTO SÓ É REDUZIDO NO FIM DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL

Os autores examinaram a experiência acumulada pelas pessoas no decorrer do tempo e o impacto da educação em cada momento. A pesquisa mostrou claramente que o impacto aumenta a partir dos 35 anos. Os maiores impactos foram observados na faixa de idade entre 35 e 54 anos. Pode-se dizer que, nessa faixa, a educação atinge potencial máximo. Para cada 1% de aumento na educação, observa-se um aumento de 38% nos salários, enquanto que, no início da carreira, o impacto é de apenas 13%. Para as pessoas de 35 a 54 anos, já houve tempo de ajustarem o que aprenderam às necessidades do trabalho.

Os pesquisadores encontraram altíssima correlação entre habilidade em Matemática e capacidade de resolver problemas (cerca de 80%). O retor-

no é menor para a habilidade linguística. Mas, quando as duas se juntam, o impacto é enorme.

Na conclusão, os autores indicam que a educação tem efeito cumulativo durante a carreira, acentuando o seu impacto no salário no decorrer do tempo e só reduzindo esse impacto no fim do exercício profissional. É pena que o estudo não inclua o Brasil. É pena também que o País não disponha de dados desse tipo. Maior pena, porém, é saber que o Brasil está muito atrás na qualidade de ensino quando comparado com os países estudados. Sim, porque este é um país em que muitos recrutadores têm de submeter candidatos a cargos de advogados, economistas e engenheiros a uma prova de ditado — sim, ditado! Na qual muitos são reprovados.

Tudo isso mostra que temos de correr e que essa corrida é em relação a um ponto móvel, porque nossos concorrentes e os países avançados não estão parados — avançam a cada dia. [&]

José Pastore é presidente do Conselho de Relações do Trabalho da FecomercioSP

