

Os direitos sociais em outros países

GAZETA MERCANTIL

ANC P. 21

19 OUT 1988

por Eunice Nunes
de São Paulo

A maior parte dos países não estabelece detalhadamente na Constituição quais são os direitos dos trabalhadores. A Alemanha, a Espanha e a França, por exemplo, incluem entre os princípios constitucionais o direito ao trabalho e o dever de trabalhar, o direito de greve e a igualdade de tratamento para todos os trabalhadores. Os direitos trabalhistas em geral são disciplinados por legislação específica, informou Cássio de Mesquita Barros, professor de Direito do Trabalho da Universidade de São Paulo (USP).

A Constituição norte-americana, segundo o Mesquita Barros, parte do pressuposto de que o poder do capital e a força do trabalho são iguais. Assim, não prevê proteção para qualquer um dos dois.

Na Alemanha, a Constituição estabelece que o direito ao trabalho está garantido pela propriedade socialista dos meios de produção. "Socialista aqui quer dizer que é permitido o acesso do trabalhador à gestão da empresa", interpretou Mesquita Barros.

O código do trabalho alemão, que possui 305 artigos, determina, por exemplo, que para a realização do direito de férias, as empresas são obrigadas, por meio de um planejamento elaborado em conjunto com a confederação dos sindicatos livres, a "criar sempre as melhores condições para que os trabalhadores possam socialmente gozar de férias exemplares, saudáveis e culturais".

Mesquita Barros explicou que na Alemanha há fé-

rias básicas — asseguradas a todos os trabalhadores num mínimo de três semanas seguidas — e férias adicionais — previstas para atividades especiais, como as que implicam trabalho fisicamente pesado ou de grande responsabilidade. As férias adicionais são estabelecidas nas convenções coletivas.

DURAÇÃO DO TRABALHO

Enquanto no Brasil as 40 horas semanais continuam sendo reivindicação dos trabalhadores (a Constituição prevê 44 horas), em alguns países, como a Alemanha e a Bélgica, trava-se uma discussão para reduzir o módulo semanal de trabalho para 35 horas.

Em geral as legislações trabalhistas estrangeiras limitam o trabalho a oito horas diárias e a quarenta horas semanais, informou Mesquita Barros. "Na Alemanha o limite é de 40 horas semanais distribuídas em cinco dias, mas já há inúmeras atividades que praticam as 36 horas. Hoje trava-se um intenso debate sobre a redução do trabalho semanal para 35 horas", acrescentou.

Na Áustria e na Itália há limitação para o trabalho dos jovens. "Os jovens austríacos têm uma jornada diária de cinco horas. Para os italianos de até 14 anos o trabalho restringe-se a sete horas por dia, mas acima de 15 anos está liberada a jornada de oito horas diárias", observou o professor.

Na Espanha, o teto da jornada, incluindo-se as horas extras, é de nove horas diárias. Em Portugal, o trabalho diário também é de oito horas, mas os serviços de escritórios estão li-

mitados a sete horas por dia.

MATERNIDADE

A Constituição brasileira fixou em 120 dias a licença-maternidade e concedeu estabilidade à gestante desde o início da gravidez até cinco meses após o parto. Na França, a estabilidade também atinge todo o período de gestação, mas se estende apenas por mais três meses após o parto.

Quanto à suspensão do trabalho causada pela maternidade, a legislação francesa prevê vários prazos, sendo que o mínimo e obrigatório é de duas semanas antes e seis semanas após o nascimento do bebê, esclareceu Mesquita Barros.

A lei francesa estabelece que a suspensão facultativa será de seis semanas antes e oito semanas após o parto, totalizando catorze semanas.

Se o bebê nascer antes da data presumida, a trabalhadora francesa pode prolongar a licença, após o parto, até catorze semanas no máximo.

Havendo problemas com a saúde da gestante, desde que reconhecidos em atestado médico como resultantes da gravidez ou do parto, o contrato de trabalho pode ficar suspenso desde oito semanas antes até doze semanas após o nascimento.

A gestante francesa só poderá ser despedida se ocorrer falta grave ou mediante a impossibilidade do empregador em prosseguir suas atividades (falência e encerramento de estabelecimento). No caso de falta grave caberá ao empregador apresentar as provas, que não poderão estar associadas com a gravidez, concluiu o professor.