

# Sistema de previdência ampliará os benefícios

**A seguridade social terá três anos de prazo para implantar todas as mudanças**

Os trabalhadores rurais e urbanos serão iguados em seus direitos e deveres. Os idosos e deficientes físicos e mentais receberão um salário mínimo mensal. Os futuros aposentados e pensionistas terão seus benefícios calculados com base nas últimas 36 contribuições. A mulher terá direito à aposentadoria proporcional aos 25 anos de trabalho — hoje, garantida apenas aos 30 para os homens. Nenhum benefício poderá ser inferior ao salário mínimo e todos terão o valor corrigido regularmente, conforme os salários mínimos fixados na época de sua concessão. Os trabalhadores rurais poderão ter a aposentadoria por velhice antecipada por dez anos. Os segurados de ambos os sexos serão equiparados para fins de pensão por morte do cônjuge.

A lista das mudanças no Sistema de Seguridade Social fixada pela nova Constituição é longa e inclui ainda a ampliação da licença-maternidade de 90 para 120 dias; a criação da licença-paternidade de cinco dias; a garantia de auxí-

lio a dependentes dos segurados de baixa renda; a extinção do teto de 20 salários mínimos de vencimentos para efeito de contribuição; a cobertura do seguro-desemprego pelo Ministério da Previdência Social (e não mais pelo do Trabalho), e a concessão do abono anual (13º salário) equivalente à renda mensal do segurado, e não limitado aos 1/12 anteriores.

A estrutura da Previdência Social também foi radicalmente alterada. Ela passa a ser administrada democraticamente por representantes da União, dos trabalhadores, empresários, aposentados e da própria comunidade. E, na área da saúde, os serviços médico-hospitalares serão descentralizados ao máximo, nos níveis estadual e municipal, para que a população seja mais bem assistida e possa exercer uma fiscalização.

"A seguridade social passará a ser um sistema coletivo de amparo e um direito decorrente da cidadania", garante o senador Almir Gabriel (PMDB-PA), autor do projeto constitucional do novo sistema — baseado em trabalho elaborado pelos próprios especialistas do Ministério da Previdência à época do então ministro Waldir Pires. "Ainda não é o ideal, mas representa um grande avanço", desta-

ca o economista Celcino Carvalho Filho, secretário de Estudos Especiais da Previdência Social, que conduzirá a preparação dos Planos de Custeio, Benefícios e Organização da Seguridade Social, a serem enviados ao Congresso Nacional para sua consolidação legal.

O prazo para a implantação definitiva da Seguridade Social prevista pela nova Constituição é de três anos. Antes, porém, será necessário desatar um nó crucial: a definição de fontes de receita suficientes para financiar tantos e tão amplos benefícios, sem que sejam gerados eternos e crescentes déficits nas contas da Previdência.

Para o senador Almir Gabriel, a universalização e a igualdade no acesso e atendimento à população pelos planos de previdência, assistência e saúde será garantida pela própria filosofia do sistema, segundo a qual os mais ricos pagarão pelos mais pobres. Em sua opinião, com a extinção do teto de contribuições e a nova taxa sobre o faturamento e o lucro das empresas, a previdência social não corre perigo de desequilíbrios futuros. Mas, no próprio governo e entre especialistas da iniciativa privada, poucos arriscam tanto otimismo.



Almeida Monteiro/AE — 14/6/87

## No plenário, o argumento do grito

Enquanto os mais variados grupos de pressão agiam discretamente nos gabinetes e

rondavam os corredores, nas galerias e, às vezes, até no plenário, os ânimos se exaltavam,

e as divergências deixavam o plano das idéias para cair no confronto físico.

## Pressão nos custos

JOSÉ PASTORE

Os direitos trabalhistas da Nova Carta introduziram duas drásticas mudanças no mercado de trabalho: aumentaram o custo da mão-de-obra e fortaleceram extraordinariamente o poder sindical. O que acontecerá daqui para frente?

Há dois cenários extremos. O primeiro, catastrófico, mostra uma rápida desorganização de toda a economia. As várias estimativas revelam que os novos direitos trabalhistas provocarão um aumento médio das folhas salariais de aproximadamente 35%, sobre os quais incidirão os 21% da URP do próximo trimestre. Os gastos com pessoal poderão crescer mais de 60%. Um número cósmico que jogaria o Brasil na fase terminal da hiperinflação, quando as pessoas passam a repudiar a moeda e correr desesperadamente em direção ao dólar, ouro, imóveis e supermercados, fazendo surgir o desabastecimento, saques, tensão social e caos político.

O segundo cenário, otimista, mostra uma absorção fácil dos novos encargos com base no argumento de que as empresas que empregam o grosso da mão-de-obra já concedem quase tudo o que foi aprovado: muitas já trabalham menos de 44 horas semanais e 6 horas nos turnos de revezamento; pagam horas extras acima de 50%; concedem mais de 1/3 de férias; 120 dias para a gestante e 45 dias para o pai, assim como mantêm sistema de participação nos lucros; oferecem creche e pré-escola; dão uma gratificação de 40% do FGTS e aviso prévio proporcional na despedida do empregado etc. Para elas não haveria acréscimo significativo de custos.

Qual dos cenários está mais próximo da realidade? Só a História dirá. Se a inflação não disparar e as empresas não quebrarem, ficará provado que os constituintes estavam certos. Do contrário, surgirão inúmeros mecanismos de ajustamento para adaptar o sonho dos parlamentares ao mercado. As empresas que puderem repassar os novos custos aos preços. As que não puderem (exportadoras, cipeiras e competitivas) intensificarão a automação, mudarão seu mix de produtos e desverticalizarão sua produção.

Mesmo assim, o Brasil não estará livre de dias turbulentos. A Nova Carta deu aos sindicatos forças poderosíssimas. A greve, por exemplo, poderá ser deflagrada a qualquer momento e por qualquer motivo. Foram para os ares as políticas salariais. Os trabalhadores poderão paralisar o trabalho contra qualquer sistema de indexação de salários.

Os sindicatos fortaleceram-se ainda em três outras áreas. (1) Eles ganharam uma nova contribuição sindical cujo valor e periodicidade serão fixados em assembleia geral. Está aí a semente do fundo de greve. (2) Os sindicatos receberam poderes para acionar a empresa e defender os empregados, em qualquer assunto, sem procuração ou consentimento, assim como para impetrar mandado de injunção na falta de mecanismo garantidor de qualquer direito constitucional (por exemplo,

participação nos lucros) e ainda impetrar mandado de segurança coletivo contra qualquer autoridade pública que interfira nas prerrogativas da categoria. (3) Os diretores e suplentes assim como os membros das representações sindicais gozarão de estabilidade. Os sindicatos estabelecerão livremente o número de diretores, suplentes e representantes, admitindo-se a possibilidade de organizar uma representação sindical de 40/50 membros para cada empresa, instituindo-se assim, de fato, a "comissão de fábrica" atrelada ao sindicato, que poderá ser presidida pelo representante das empresas nas empresas de mais de 200 empregados, também assegurado pela Constituição.

Por isso, o ajuste entre a Constituição e a realidade será feito sob forte pressão sindical. Como a Constituição fixou os mínimos, os sindicatos tentarão buscar os máximos. Por exemplo, no caso do adicional de, pelo menos, 1/3 de férias, não será surpresa se os sindicatos vierem a reivindicar férias em dobro ou até mais. Isto ocorrerá com vários outros direitos trabalhistas da Nova Carta.

Em suma, o empresariado brasileiro será desafiado a reformular por completo sua conduta no campo das relações de trabalho. Os impasses já não podem ser "resolvidos" pela via da dispensa do empregado, pois esta custará 40% do FGTS e concessão de aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Ademais, ela pode instigar uma greve de solidariedade. Nem tampouco poderá a empresa contar com sentenças judiciais de ilegalidade de greve. Isso desapareceu. E a Justiça do Trabalho ganhou poderes legislativos para estabelecer normas e condições na falta da lei e em qualquer assunto do trabalho.

A Nova Carta, portanto, remeteu o conflito para dentro da empresa. Esta terá de ali administrar-lo e evitar que ele se alaste, chegue ao sindicato e suscite a greve. Isso exigirá uma profunda reciclagem das diretorias e chefias. Todos, na empresa, terão de se preparar para garantir a paz e não simplesmente deixar o advogado cuidar da guerra.

Grande parte do ajustamento virá do entroschamento da Constituição com as possibilidades da empresa e o uso do poder sindical. Toda vez que uma empresa quebrar por força da utilização máxima do poder sindical, os trabalhadores divergirão da conduta dos seus dirigentes. Com isso, os sindicatos aprenderão a utilizar a diplomacia em lugar dos seus aparatos nucleares de longo alcance, pois o empresário impotente, poderá usar involuntariamente outra arma de efeito devastador para os trabalhadores — o fechamento da empresa. Essa dureza da realidade será ensinada ao longo do tempo. Um aprendizado doloroso para as duas partes. Mas só assim ocorrerá o ajuste. Na prática da negociação diplomática, empresas e sindicatos estarão, na verdade, construindo uma nova ética de trabalho para se administrar os conflitos sob uma Constituição populista.

José Pastore é professor titular de Relações do Trabalho da Faculdade de Economia e Administração da USP

# Carta agrada a sindicalistas

Apesar de algumas divergências, os diversos segmentos do movimento sindical brasileiro aprovaram o novo texto constitucional. Entre os empresários há ressalvas, principalmente em relação ao direito de greve e à jornada de trabalho, mas nada que impeça a continuidade dos investimentos.

As principais lideranças sindicais destacam os "avanços sociais que a classe trabalhadora conseguiu na Constituição", como define Gilmar Carneiro, presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo e membro da executiva nacional da CUT. Mais entusiasmado, o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, Luis Antônio Medeiros, acha o novo texto "ideal para os trabalhado-

res". Os itens que mais agradaram aos sindicalistas foram o irrestrito direito de greve, redução da jornada ininterrupta de trabalho para seis horas diárias, pagamento de 40% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) nas demissões e licença-maternidade ampliada de 90 para 120 dias. Apenas a unicidade sindical e a contribuição sindical foram recebidas com indiferença pelos trabalhadores.

Entre os empresários, que esperavam mudanças no segundo turno de votação, o que agradou aos trabalhadores foi motivo de críticas. "O resto dava para aceitar, mas o direito de greve e a redução da jornada de trabalho não deveriam ser aprovados", diz Roberto Della Manna, diretor do Departamento Sindical da

Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp).

Horácio Cher Kass Ky, presidente da Associação Nacional dos Fabricantes de Papel e Celulose, critica a unicidade sindical — princípio que consagra a existência de um único sindicato para cada categoria. "A unicidade só é vantajosa na hora de negociar um novo acordo coletivo porque evita discussões paralelas. Mas na democracia o ideal seria o pluralismo, a liberdade sindical", afirma Cherkassky. Quanto à obrigatoriedade da contribuição sindical, fica evidente o fortalecimento dos sindicatos, patronais ou de trabalhadores. Afinal, ninguém precisa ir atrás de filiações, um trabalho sempre árduo.

As críticas mais fortes às

questões trabalhistas constantes da nova Constituição partiram do constituinte Guilherme Afif Domingos (PL-SP), que lembra que o novo texto guarda resquícios do autoritarismo do Estado Novo, como a manutenção da unicidade e da contribuição obrigatória: "Isso coloca o Brasil à margem das normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT)". Para o parlamentar, são propostas dignas de Hitler: "Uma cópia dos artigos 10 e 12 do programa do Partido Obrero Socialista, do Nazista, de 1920". Na sua opinião, "essas questões foram aprovadas graças ao desejo da Confederação Nacional da Indústria (CNI), com a complacência silenciosa das centrais sindicais dos trabalhadores".



André Demki/AE — 11/8/88

## Tentando até o fim

O direito de greve exigiu negociações demoradas e difíceis. Foram feitas tentativas de

acordo até o fim, com reuniões dentro do próprio plenário, pouco antes da votação.

## Revisão marcada para 1993

Daqui a cinco anos a nova Constituição estará passando por completa revisão. O Congresso Nacional, a ser eleito em 1990, será transformado numa miniconstituinte, que funcionará como a atual, com amplos poderes e podendo liberar também pelo sistema unicameral (com os deputados e senadores votando juntos), por maioria absoluta de votos — isto é, por metade mais um do total de congressistas.

A idéia, inspirada na Constituição portuguesa, partiu do deputado Joaquim Bevilacqua (PTB-SP) e do atual líder do PMDB no Senado, Roman Tito (MG). Visou a substituir outra que corria pela Constituinte: a de submeter a nova Constituição a um plebiscito.

As lideranças do PFL e do PDS votaram contra a proposta. O líder do PDS, Amaral Netto (RJ), acha que a revisão enfraqueceu a nova Constituição. Essa é também a opinião

de um peemedebista da Bahia, Jorge Hage. "É como se os constituintes colocassem um post scriptum ao final do texto pondo em dúvida o trabalho realizado", observou.

Essa, porém, não é a opinião nem de Luiz Viana Filho (PMDB-BA), que é professor de Direito, nem do líder do PTB, Gastone Righi. Ambos notam que essa é uma Constituição em muitos aspectos inovadora e, assim, será salutar que, depois de um período que se poderia chamar de experimental, ela seja submetida a uma revisão.

Para Gastone Righi, a revisão é até "uma válvula de escape" contra possíveis golpes. "Vamos admitir — disse — que alguém pudesse alegar que a nova Constituição está impedindo o País de funcionar. Se só houvesse o caminho rígido da alteração constitucional por meio de emendas normais, estaria aí um bom pretexto para se quebrar a ordem institucional."

## Sindicatos fortalecidos

LEÔNICIO MARTINS RODRIGUES

Terminados os trabalhos constituintes, o resultado, no que diz respeito à organização sindical, apresenta aspectos que misturam paradoxalmente alguns componentes das concepções corporativas com outros de inspiração liberal. Os aspectos corporativos residem: 1) na manutenção do sindicato único, quer dizer, do monopólio da representação profissional concedido apenas aos sindicatos autorizados pela lei a representar os trabalhadores de um dado setor, quer dizer, a categoria, definida esta também pela lei; 2) na concepção organizatória verticalista; 3) na manutenção do antigo imposto sindical; 4) na falta de verdadeira liberdade de organização sindical, que significaria a possibilidade de os grupos profissionais interessados criarem entidades representativas sem necessidade de permissão das autoridades e da legislação. De modo hipocrita, esses aspectos corporativos foram disfarçados na Constituição. É assim que, por exemplo, o art. 8º começa declarando que é livre a associação profissional ou sindical. Os incisos seguintes indicam que não é bem assim, porque, sendo vedada a criação de mais de um sindicato, de qualquer grau, numa mesma base territorial, as organizações já existentes continuam a gozar do monopólio da representação (reforçada, aliás, em outros artigos).

Os aspectos liberais, que constituem inegáveis ganhos para os dirigentes sindicais, residem essencialmente na impossibilidade de os poderes públicos, promulgada a nova Carta, intervirem nos sindicatos e na ampla liberdade de greve concedida aos próprios trabalhadores e não aos sindicatos oficiais que a própria Constituição consagra como os representantes e defensores dos "interesses coletivos e individuais da categoria". A Constituição favorece, assim, os movimentos grevistas que passam ao largo da organização sindical. Esta liberdade de greve sem autorização do sindicato é algo que, habitualmente, as lideranças dos sindicatos, nos países onde estão bem implantados, não vêem com simpatia. No momento é difícil dizer em que medida as facções de oposição às direções sindicais oficiais saberão tirar proveito deste novo direito para pressionar não só o patronato como também os dirigentes sindicais considerados "pelegos" mas que são os únicos autorizados a representar os trabalhadores.

Considerando o modo político-

co-parlamentar pelos quais os novos direitos foram obtidos, torna-se ainda mais arriscado prognosticar em que extensão o que está no papel poderá converter-se em fato social. A Constituição deu aos sindicatos muito mais do que suas lideranças poderiam obter através de uma pressão direta sobre o patronato e o Estado. O que foi concedido apenas parcialmente reflete a influência e o poder dos sindicatos na vida do País. Apesar disso, não há dúvida de que a Constituição deverá aumentar a presença das lideranças sindicais na política brasileira, processo que já vinha ocorrendo antes da convocação da Constituinte e que, de certo modo, é normal nos países democráticos e relativamente desenvolvidos. A partir de agora, mais do que nunca, as lideranças sindicais devem ser consideradas como um dos atores políticos capazes de afetar o centro do sistema decisório. Para que possam agir com responsabilidade, devem ser chamadas a participar das decisões, na proporção de seu poder de voto.

Isto implica, do lado dos setores governamentais e empresariais, a aceitação de uma limitação de seu espaço de decisão. Do lado das lideranças sindicais, o acréscimo de seu poder exige não somente maior responsabilidade no seu uso como também o abandono de uma posição meramente reivindicatória e de defesa corporativa de um segmento da sociedade. Quanto mais as lideranças dos trabalhadores forem se engrenando nos mecanismos de comando de uma sociedade complexa como a brasileira, mais terão que deixar de um lado uma postura defensiva, de reação às iniciativas que partem do governo e dos empresários para elaborar uma verdadeira política sindical, capaz de perceber as necessidades do conjunto do sistema econômico e social. Uma política sindical, para os vários campos da atividade que afetam os trabalhadores, não deve ser confundida com as meras reivindicações setoriais e nem tampouco com o que, para alguns, aparece como uma "política revolucionária", destinada a levar o proletariado (ou suas lideranças) ao poder. Uma política sindical significaria pensar concretamente um projeto executivo para a atual correlação de forças no interior de uma sociedade pluralista, isto é, formas de participação responsável, capazes de superar o dilema paralisante da acomodação, de um lado, e do revolucionarismo utópico, de outro.

Leônicio Martins Rodrigues é professor titular de Ciências Políticas da Unicamp e da USP